

RAPORT 2009

Activitatea 3.1



PROIECT :
CALE - "Calitate în educație"

AXA PRIORITARĂ:1
Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere

DOMENIU MAJOR DE INTERVENȚIE: 1.4

Calitate în formarea profesională continuă

COD PROIECT:
POSDRU/4/1.4/S/3

ANALIZA COMPARATIVĂ ASUPRA LEGISLAȚIEI

SOLICITANT:

Casa de Meserii Constructorilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



FONDUL SOCIAL EUROPEAN
POS DRU
2007-2013



INSTRUMENTE STRUCTURALE
2007-2013



MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII ȘI INOVĂRII
OPOSDRU



CASA DE MESERII
A CONSTRUCTORILOR

RAPORT PRIVIND ANALIZA COMPARATIVĂ ASUPRA LEGISLAȚIEI

*Evidențierea decalajelor și a tendințelor
legislației românești față de legislația
europeană*

*Propuneri de adaptarea a legislației românești
cu practica europeană*

CUPRINS:

CUPRINS:	3
LISTA DE ABREVIERI	4
CAPITOLUL 1 : INTRODUCERE	6
CAPITOLUL 2 : LEGISLAȚIA DIN ROMÂNIA	9
2.1 SECTORUL DE CONSTRUCȚII	9
2.2 EDUCAȚIE ȘI FORMARE	18
CAPITOLUL 3 : LEGISLAȚIA UNIUNII EUROPENE	79
3.1 SECTORUL DE CONSTRUCȚII	79
3.2 EDUCAȚIE ȘI FORMARE	89
CAPITOLUL 4 : ANALIZA COMPARATIVĂ	113
4.1 SECTORUL DE CONSTRUCȚII.....	113
4.2 EDUCAȚIE ȘI FORMARE	114
CAPITOLUL 5 : PUNCTE COMUNE ȘI DIFERENȚE	119
5.1 SECTORUL CONSTRUCȚII	119
<i>Securitatea muncii</i>	119
<i>Standardizare și produse pentru construcții</i>	119
<i>Eficiență energetică</i>	119
5.2 EDUCAȚIE ȘI FORMARE	120
<i>Mobilitatea forței de muncă</i>	120
<i>Ocuparea forței de muncă</i>	121
<i>Educație și formare</i>	121
<i>Cadrul calificărilor</i>	123
<i>Învățarea pe tot parcursul vieții</i>	125
<i>Dezvoltare durabilă</i>	126
<i>Indicatorii formării</i>	126
<i>Calitatea în FPC</i>	127
CAPITOLUL 6: PROPUNERI DE MODIFICARE/COMPLETARE A LEGISLAȚIEI DIN ROMÂNIA	130

LISTA DE ABREVIERI

AJOFM – Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă

ANC – Autoritatea Națională pentru Calificări

ANCISPMES - Agenția Națională pentru Calificările din Învățământul Superior și Parteneriat în Mediul Economic și Social

ANOFM – Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

ANPCDEFP - Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale

AP – axă prioritată a POSDRU

BAS – Bugetul Asigurărilor pentru Șomaj

CCM – contract colectiv de muncă

CDI – cercetare, dezvoltare, inovare

cf. – conform

CIM – contract individual de muncă

CNC – Cadrul Național al Calificărilor

CNFPA – Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților

CNP – Comisia Națională de Prognoză

COR – Clasificarea Ocupațiilor din România

CSNR – Cadrul Strategic Național de Referință

CU – contract de ucenicie

DMI – domeniu major de intervenție al POSDRU

DDMFSS - direcția județeană de muncă, familie și solidaritatea socială (actualmente direcția județeană de muncă și protecție socială)

ECVET - European Credit System for Vocational Education and Training (Sistemul European de Credite pentru Educație și Formare Profesională)

EFP – educație și formare profesională

ENQA-VET - European Network for Quality Assurance in Vocational Education and Training (Rețeaua Europeană pentru Asigurarea Calității în Educația și Formarea Profesională)

EQF – European Qualification Framework (Cadrul European al Calificărilor)

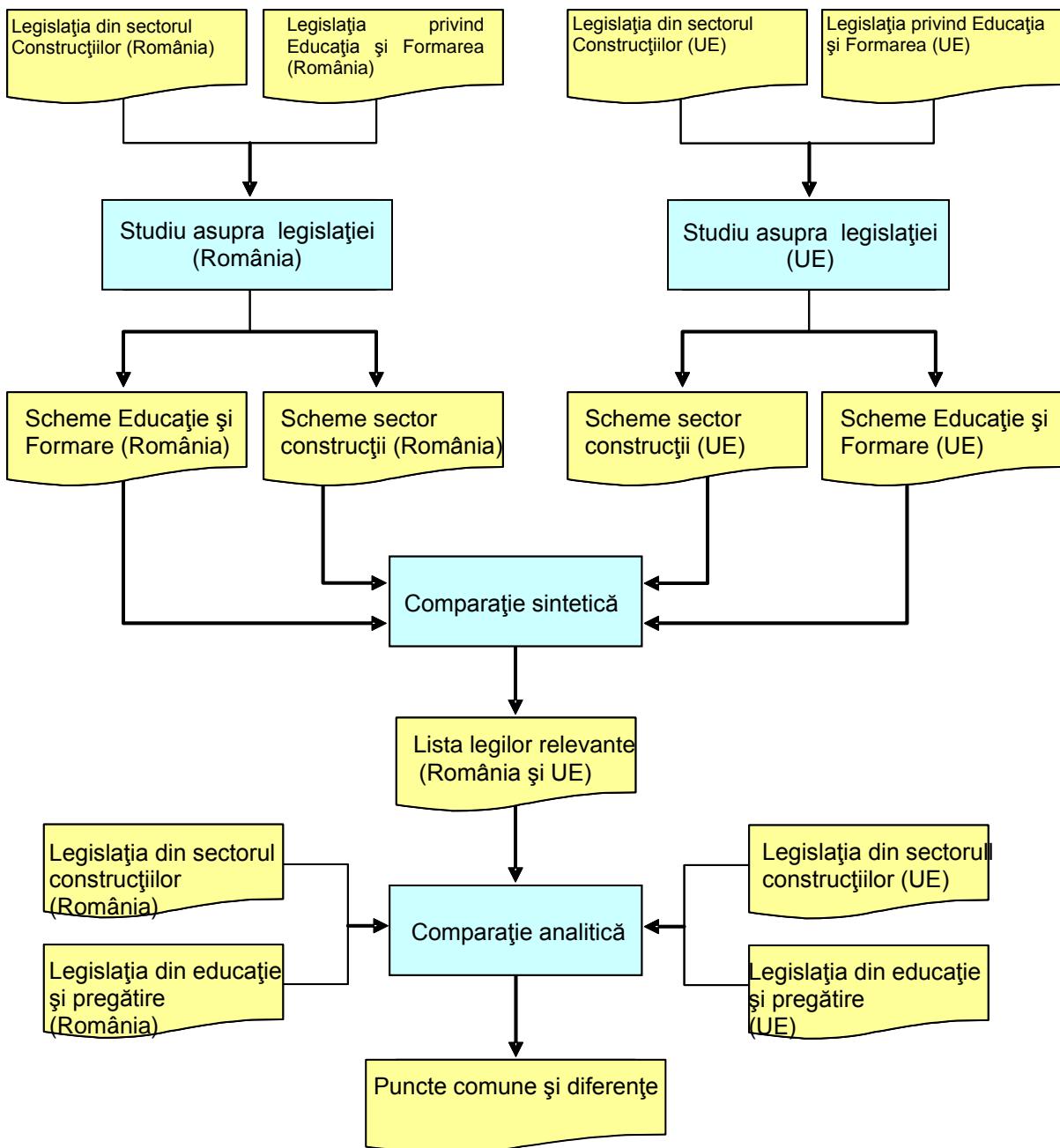
EQARF – European Quality Assurance Reference Framework (Cadrul European de Referință pentru Asigurarea Calității)

FP – formare profesională

- FPC - formare profesională continuă
- FPI - formare profesională inițială
- FPS - formare profesională a salariaților
- GNAC – Grupul Național pentru Asigurarea Calității în Formarea Profesională
- HG – Hotărâre a Guvernului
- INS – Institutul Național de Statistică
- ISR – Indicatorul Social de Referință
- L - lege
- M – metodologie
- MMFPS - Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
- MMSSF – Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei
- MU – maistru de ucenicie
- NM – norme metodologice
- O. – Ordin
- OG – Ordonanță a Guvernului
- OUG - Ordonanță de Urgență a Guvernului
- pfa – persoană fizică autorizată
- PIB – Produsul Intern Brut
- PL – proiect de lege
- PNA – Planul Național de Acțiune
- PNR – Programul Național de Reformă
- POSDRU - Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013
- pt. – pentru
- RNC – Registrul Național al Calificărilor
- SAS – Schemă de ajutor de stat
- SDD – Strategia pentru Dezvoltare Durabilă
- SEE – Spațiul Economic European
- SO – standard(e) ocupațional(e)
- SPO – Serviciul Public de Ocupare
- SPP – standard(e) de pregătire profesională
- UE – Uniunea Europeană

CAPITOLUL 1 : INTRODUCERE

Pentru a compara eficient și sistematic marea cantitate de legi și alte documente oficiale care au legătură cu subiectul proiectului, a fost definită o metodologie specifică ai cărei pași și documente intrare/ieșire sunt sintetizate în figură următoare.



Pentru a face comparația mai ușoară a fost realizată o fișă sintetică (vezi capitolele 2 și 3) în care sunt incluse câteva informații de bază care descriu fiecare document relevant.

Fiecare fișă realizată în urma cercetării conține:

- tipul documentului;
- nivelul de obligativitate (pentru documentele europene)
- numărul documentului;
- titlul documentului;
- data publicării;
- obiective;
- scurtă descriere;
- principalii actori implicați;
- principalul subiect abordat;
- subiecte conexe.

În special, actorii și subiectele implicate au fost identificate ca atribute primare pentru comparație.

În fapt, au fost folosite ca axă a grilelor de comparare (vezi capitolul 4), necesare pentru a obține o privire sintetică în scopul comparării documentelor.

Folosind rezultatele furnizate de grile, a fost realizată analiza comparativă, prin citirea paralelă a documentelor relevante românești și ale UE, care a produs cadrul punctelor comune și diferențelor.

S-a avut în vedere o abordare integrată a formării profesionale, în strânsă legătură cu ocuparea forței de muncă, cu mobilitatea lucrătorilor, cu politicile de muncă și cu cadrul calificărilor, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții.

S-au utilizat, în scopul obținerii unei imagini cât mai cuprinzătoare a cadrului legal privind formarea profesională continuă în România, atât actele normative



reglementând diversele aspecte legate de formarea profesională, cît și prevederile legale incidente din strategiile și politicile naționale privind piața muncii, inclusiv socială, egalitatea de șanse și dezvoltarea durabilă. Ultimele trei teme menționate se regăsesc ca obiective orizontale în majoritatea reglementărilor europene dedicate educației și formării profesionale.

Pentru anumite subiecte relevante - cum este, spre exemplu, Cadrul Național al Calificărilor, pentru care nu există încă acte normative publicate în Monitorul Oficial al României, partea I, s-au folosit materialele informative publicate pe site-ul CNFPA.

De asemenea, o serie de informații au fost culese din rapoarte de țară tematice și din materialele disponibile pe paginile de web ale instituțiilor cu atribuții în domeniul abordat (CNFPA, ANOFM etc.).

La realizarea materialului s-au folosit textele actualizate ale actelor normative românești, incluzând modificările și completările intervenite până în data de 01.07.2009.

CAPITOLUL 2 : LEGISLAȚIA DIN ROMÂNIA

2.1 SECTORUL DE CONSTRUCȚII

Tipul Documentului	Hotărâre de Guvern
Numărul Documentului	622/2004 – 21.04.2004
Titlul Documentului	Hotărâre nr. 622/2004 privind stabilirea condițiilor de introducere pe piață a produselor pentru construcții
Data Publicării	20.07.2007
Obiective	Stabilirea condițiilor de introducere pe piață a produselor pentru construcții
Scurtă descriere	<p>Definește un vocabular de termeni specifici (agrement tehnic, atestarea conformității, specificație tehnică, etc.).</p> <p>Pus în aplicare de Consiliul Tehnic Permanent pentru Construcții (în cadrul Centrului de Documentare pentru Construcții, Arhitectură, Urbanism și Amenajarea Teritoriului).</p> <p>Cerințele esențiale aplicabile construcțiilor:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. rezistență mecanică și stabilitate 2. securitate la incendiu 3. igienă, sănătate și mediul înconjurător 4. siguranță în exploatare 5. protecție împotriva zgromotului 6. economie de energie și izolație termică. <p>Semnificația marajului CE: conformitatea cu standardele, cu un agrément tehnic european sau cu specificații tehnice recunoscute.</p> <p>Produsele pot fi introduse pe piață după certificarea conformității, sau pe baza declarației de conformitate (în cazul produselor cuprinse în lista CE a produselor cu impact minor asupra sănătății și securității).</p> <p>Agrementele tehnice eliberate de orice stat membru al UE sunt acceptate.</p> <p>Agrementul Tehnic European se acordă pentru produse pentru care nu există standard european armonizat, nici standard</p>



	<p>național recunoscut, sau care se abat semnificativ de la standardele armonizate sau naționale.</p> <p>Durata de valabilitate a unui agrement tehnic: 5 ani, cu posibilitatea de prelungire.</p> <p>Declarația de Conformitate este:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pe propria răspundere - pe baza raportului de încercări - pe baza certificatului de conformitate EC (produsul poartă marcajul CE). <p>Organisme de control:</p> <ul style="list-style-type: none"> o Inspectoratul de Stat în Construcții - pentru toate produsele, mai puțin cele privind securitatea la incendiu o Inspectoratul pentru Situații de Urgență - pentru produsele privind securitatea la incendiu <p>Consiliul Tehnic Permanent pentru Construcții va institui un Sistem Național de Informare pentru Produsele pentru Construcții.</p>
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> o Autoritățile competente (de autorizare, de control) o Producătorii de produse pentru construcții
Subiectul Principal	<ul style="list-style-type: none"> o Conformitatea (Calitatea) produselor pentru construcții
Subiecte conexe	<ul style="list-style-type: none"> - securitate la incendiu - sănătatea și securitatea muncii - protecția mediului - economia de energie
Legislație relevantă	UE <ul style="list-style-type: none"> - Directiva 89/106/CEE

Tipul Documentului	Lege
Numărul Documentului	319/2006
Titlul Documentului	Legea Securității și Sănătății în Muncă
Data Publicării	26.07.2006
Obiective	<p>Îmbunătățirea Securității și Sănătății în Muncă.</p> <p>Stabilește - principiile referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, informare, instruirea lucrătorilor, și</p>



	- direcțiile de implementare a acestor principii
Scurtă descriere	<ul style="list-style-type: none"> ○ Termeni: lucrător, angajator, eveniment, accident de muncă, boală profesională, echipament de muncă, echipament de protecție, etc. ○ Obligațiile angajatorilor – de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor <ul style="list-style-type: none"> - măsuri pentru asigurarea SSM, - prevenirea riscurilor profesionale, - informarea și instruirea lucrătorilor, - asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare SSM - primul ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea ○ Obligațiile Lucrătorilor ○ Supravegherea Sănătății ○ Comunicarea, cercetarea și raportarea evenimentelor <ul style="list-style-type: none"> - evenimente, accidente, boli profesionale, grupuri sensibile etc. ○ Autorități competente
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> ○ Autorități (Ministerul Muncii, Ministerul Sănătății, Inspectia Muncii) ○ Societăți de Asigurare ○ Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii ○ Operatori economici în Construcții ○ Angajați
Subiectul Principal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Securitatea și Sănătatea în Muncă
Subiecte conexe	-

Tipul Documentului	Hotărâre
Numărul Documentului	1091/2006
Titlul Documentului	Cerințe minime de Securitate și Sănătate la Locul de Muncă
Data Publicării	30.08.2006
Obiective	Stabilirea cerințelor minime de cerințe minime de securitate și

	sănătate la locul de muncă.
Scurtă descriere	<p>Obligații generale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Angajatorul: - păstrarea căilor de acces spre ieșiri (normale și de urgență) <ul style="list-style-type: none"> - întreținerea tehnică a locului de muncă (inclusiv curățenia) - informarea, consultarea și participarea lucrătorilor
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> ○ Autorități (Ministerul Muncii, Ministerul Sănătății, Inspectia Muncii) ○ Societăți de Asigurare ○ Operatori economici în Construcții ○ Angajați
Subiectul Principal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Securitatea și Sănătatea în Muncă
Subiecte conexe	-

Tipul Documentului	Hotărâre
Numărul Documentului	300/2006
Titlul Documentului	Cerințe minime de Securitate și Sănătate la Locul de Muncă pentru șantiere temporare sau mobile
Data Publicării	21.03.2006
Obiective	Stabilirea cerințelor minime de cerințe minime de securitate și sănătate la locul de muncă pentru șantiere temporare sau mobile
Scurtă descriere	<ul style="list-style-type: none"> ○ Termeni: șantier, beneficiar (investitor), manager de proiect, proiectant, antreprenor, lucrător, coordonator SSM ○ Beneficiarul desemnează Coordonatorul SSM ○ Instrumente de coordonare SSM (elaborate și ținute de coordonatorul SSM): <ul style="list-style-type: none"> - Planul de Securitate și Sănătate - Registrul de Coordonare - Dosarul de Intervenții Ulterioare ○ Declarația prealabilă



	<ul style="list-style-type: none"> ○ Principii de SSM la elaborarea proiectului și la execuția lucrărilor ○ Obligațiile Beneficiarului, Managerului de Proiect, Angajatorilor, Lucrătorilor ○ Informarea, Consultarea și Participarea Lucrătorilor
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> ○ Autorități (Ministerul Muncii, Ministerul Sănătății, Inspectia Muncii) ○ Operatori economici în Construcții ○ Angajați
Subiectul Principal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Securitatea și Sănătatea în Muncă
Subiecte conexe	-
Legislație UE relevantă	Directiva Europeană 89/391/CEE

Tipul documentului	Hotărâre a Guvernului
Nr. Documentului	493/2006
Titlul documentului	HG 493/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de zgomot
Data publicării	03.05.2006
Obiective	<p>Stabilește cerințele minime pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor pentru sănătatea și securitatea lor, generate sau care pot fi generate de expunerea la zgomot, în special împotriva riscurilor pentru auz.</p>
Scurtă descriere	<p>HG 493/2006:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se aplică tuturor activităților în care lucrătorii sunt sau este posibil să fie expoși, prin natura muncii lor, la riscuri generate de zgomot. • Stabilește și definește parametrii fizici (presiunea acustică de vârf, nivelul de expunere zilnică și, respectiv, săptămânală la zgomot) utilizati ca predictori de risc. De asemenea, stabilește valorile limită de expunere și valorile de expunere inferioare/superioare la zgomot de la care se declanșează acțiunea angajatorilor privind sănătatea și protecția sănătății și, totodată, metodologia de calcul a acestor valori. • Stabilește obligațiile angajatorilor: <ol style="list-style-type: none"> 1. Determinarea și evaluarea riscurilor de zgomot - folosind metode și aparatură adecvate și arhivând rezultatele evaluării; 2. Evitarea sau reducerea expunerii la zgomot prin măsuri adecvate; 3. Protectia individuală împotriva riscurilor generate de expunerea la zgomot; 4. Informarea lucrătorilor asupra riscurilor la care poți fi expoși, a drepturilor lor și formarea lucrătorilor în folosirea corectă a mijloacelor de protecție auditivă și în utilizarea practicilor profesionale sigure; 5. Consultarea și implicarea lucrătorilor în evaluarea riscurilor, stabilirea măsurilor și mijloacelor de protecție adecvate; 6. Să asigure lucrătorilor în cazul cărora s-au depășit valorile de expunere de la care se declanșează acțiunea angajatorilor controale medicale periodice adecvate; <ul style="list-style-type: none"> - Să completeze dosar medical individual pentru fiecare lucrător care face obiectul supravegherii medicale; - Să ia măsurile impuse de lege în cazul în care se constată de către medic că un lucrător prezintă o pierdere identificabilă de auz. • Stabilește în sarcina Ministerului Sănătății obligația de a



	<p>emite ordine pentru a asigura supravegherea adecvată a sănătății lucrătorilor, în cazul în care urmare evaluării și măsurării expunerii la zgomot efectuate de angajator reiese un risc pt sănătatea angajaților.</p> <ul style="list-style-type: none"> Instituie o derogare de la obligația utilizării mijloacelor de protecție auditivă - pentru cazurile în care folosirea acestora e mai periculoasă decât neutilizarea lor. Stabilește în anexă "Limitele maxime admise pentru zgomot la posturile de muncă cu solicitare neuropsihică și psihosenzorială crescută și deosebită" și locurile de muncă pt. care se aplică.
Principalii actori implicați	Muncitorii, angajatorii, administrația publică centrală de specialitate, furnizorii de FP
Subiectul Principal	Sănătate și securitate în muncă
Subiecte conexe	-
Legislație UE relevantă	Directiva 2003/10/EC

Tipul documentului	Hotărâre a Guvernului
Nr. Documentului	1756/2006
Titlul documentului	HG 1756/2006 privind limitarea nivelului emisiilor de zgomot în mediu produs de echipamente destinate utilizării în exteriorul clădirilor
Data publicării	22.01.2007
Obiective	Stabilește măsuri de limitare a emisiilor de zgomot în mediu provenite de la echipamente destinate utilizării în exteriorul clădirilor, având că scop buna funcționare a pieței interne în condiții de protecție a sănătății și confortului oamenilor.
Scurtă descriere	<ul style="list-style-type: none"> <i>Definește generic echipamentele destinate utilizării în exteriorul clădirilor, pe care le enumera în art.12 (echipamentele supuse limitărilor de zgomot) și în art. 13 (echipamentele suspușe numai marcării nivelului de zgomot) și le descrie în Anexa nr. 1.</i> <i>Stabilește condițiile introducerii pe piață a echipamentelor ce intră în sfera sa de aplicare (respectarea prevederilor Hotărârii, realizarea procedurilor de evaluare a conformității, prezentarea declarației de conformitate EC, purtarea marcajului CE și indicarea nivelului de putere acustică garantat) și instituie regula liberei circulații a acestor produse.</i> <i>Reglementează procedurile pentru evaluarea conformității, pe care le detaliază în anexele la Hotărâre.</i> <i>Stabilește organismele pentru evaluarea conformității, (mecanismele desemnării acestora).</i> <i>Stabilește cerințele pe care trebuie să le îndeplinească</i>



	<i>marcajul CE.</i> <ul style="list-style-type: none"> • Instituie reguli de <i>colectare a datelor cu privire la zgomot.</i> • Descrie în anexe <i>metodele de măsurare a zgomotului</i> emis de echipamente și <i>coduri de încercare a zgomotului</i> emis de acestea. • Stabilește <i>standardele de bază</i> privind emisiile de zgomot.
Principalii actori implicați	Persoanele fizice și juridice (cetățenii), angajatorii, administrația publică centrală.
Subiectul Principal	Limitarea nivelului Emisiilor de Zgomot
Subiecte conexe	Sănătate și securitate în muncă
Legislație relevantă	Directiva 2000/14/EC

Tipul documentului	Hotărâre a Guvernului
Nr. Documentului	1028/2006
Titlul documentului	HG 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare
Data publicării	18.08.2006
Obiective	Stabilește cerințele minime de securitate și sănătate în muncă privind utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare.
Scurtă descriere	<p>HG 1028/2006:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Definește echipamentul cu ecran de vizualizare</i> ca fiind ecran de vizualizare grafic sau alfanumeric, indiferent de procedeul de afișare folosit. • <i>Enumeră echipamentele care nu intră sub incidenta legii.</i> • Stabilește obligațiile angajatorilor: <ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluarea posturilor de lucru în ce privește risurile pentru vedere, probleme fizice și solicitare mentală; 2. Luarea măsurilor corespunzătoare evitării risurilor și indeplinirii cerințelor minime prevăzute în anexa la Hotărâre; 3. Să organizeze munca lucrătorului în manieră adecvată (cu pauze etc.); 4. Să informeze, să instruiască, să consulte și să implice lucrătorii cu privire la risurile existente și măsurile adecvate pentru reducerea sau eliminarea lor; 5. Să asigure protecția ochilor și a vederii lucrătorilor pe cheltuiala sa, prin consulturi medicale periodice regulate și ori de cate ori apar tulburări de vedere. Dacă examenul oftalmologic arată că e necesar un dispozitiv de corecție special, să furnizeze lucrătorilor dispozitivul. • Stabilește în anexă <i>cerințele minime</i> pe care trebuie să le îndeplineasca un <i>post de lucru</i> pentru realizarea protecției



	<p>lucrătorilor ce utilizează echipamente cu ecran de vizualizare:</p> <p>A. În ce privește echipamentul – cerințe minime pentru ecran, tastatură, masă sau suprafață de lucru, scaunul de lucru.</p> <p>B. În ce privește mediul de muncă - cerințe minime pentru spațiu; iluminat, reflexii și străluciri; poziționarea adecvată a surselor de lumină artificială și valorificarea adecvată a surselor de lumină naturală; zgomotul, căldura, radiațiile și umiditatea;</p> <p>C. În ce privește interfața operator/computer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - programul trebuie adaptat sarcinii de muncă, ușor de folosit și adecvat nivelului de cunoștințe al operatorului; - sistemele trebuie să furnizeze lucrătorilor, în format și ritm adecvate, indicații cu privire la derularea operațiunilor; - trebuie aplicate principii de ergonomie informatică.
Principali actori implicați	Angajații, angajatorii, furnizorii de FP
Subiectul Principal	Sănătate și securitate în muncă
Subiecte conexe	-
Legislație relevantă	UE Directiva 2006/25/EC

2.2 EDUCAȚIE ȘI FORMARE

Tipul Documentului	Strategie
Titlul Documentului	Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013
Data Publicării	2007
Obiective	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prioritatea de intervenție a Fondurilor Structurale și de Coeziune ○ Legătura între <ul style="list-style-type: none"> - prioritățile naționale de dezvoltare (Planul Național de Dezvoltare) și - prioritățile europene (Orientările Strategice Comunitare privind Coeziunea 2007-2013, Liniile Directoare Integrate ale Uniunii Europene pentru Creștere Economică și Locuri de Muncă 2005-2008) ○ Definirea Priorităților (3) ○ Definirea Direcțiilor de Acțiune (11)
Scurtă descriere	<p>Definirea priorităților:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sporirea atraktivității prin îmbunătățirea accesibilității, garantarea calității, conservarea mediului; 2. Încurajarea inovării, spiritului antreprenorial și dezvoltării economice bazate pe cunoaștere prin cercetare și inovare; 3. crearea de locuri de muncă prin îmbunătățirea capacitații de adaptare a lucrătorilor și creșterea investițiilor în capitalul uman. <p>Priorități tematice:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dezvoltarea infrastructurii 2. Corelarea creșterii economice cu protecția mediului 3. Creșterea competitivității economice 4. Dezvoltarea capitalului uman 5. Creșterea capacitații administrative <p>Planificarea financiară 2007-2013</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fondul European de Dezvoltare Regională (FEDR) 2. Fondul de Coeziune 3. Fondul Social European <p>Programe Operaționale</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programul Operațional Sectorial Infrastructura de Transport



	<ol style="list-style-type: none"> 2. Programul Operațional Sectorial Protecția Mediului 3. Programul Operațional Sectorial Creșterea Competitivității Economice 4. Programul Operațional Dezvoltarea Regională 5. Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 6. Programul Operațional Dezvoltarea Capacității Administrative 7. Programul Operațional Asistență Tehnică
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> ○ Administrația (centrală, regională, locală) ○ Partenerii sociali ○ Organizații non-guvernamentale
Subiectul Principal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prioritățile naționale de dezvoltare
Subiecte conexe	<ul style="list-style-type: none"> - Protecția Mediului - Dezvoltarea durabilă - Formarea Profesională - Protecția Socială

Tipul Documentului	Strategie
Titlul Documentului	Planul Național de Dezvoltare 2007-2013
Data Publicării	2005
Obiective	<p>Reducerea disparității de dezvoltare între România și Statele membre ale Uniunii Europene.</p> <p>Atingerea unui nivel al PIB / locuitor de 41% din media UE în anul 2013.</p> <p>Obiective specifice:</p> <ul style="list-style-type: none"> - răcordarea la rețeaua europeană de coridoare - dezvoltarea rețelei de localități urbane - dezvoltarea relațiilor urban-rural - valorificarea patrimoniului natural și cultural
Scurtă descriere	<p>Creșterea economică va rezulta din:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Creșterea productivității (Creșterea adaptabilității și flexibilității forței de muncă prin formare inițială, pregătire profesională și recalificare etc. Accesul tinerilor la educație) - Bază antreprenorială dinamică (Promovarea culturii antreprenoriale)



	<ul style="list-style-type: none"> - Inovare (Creșterea cheltuielilor pentru cercetare-dezvoltare la 3% din PIB) - Îmbunătățirea accesibilității și a condițiilor de viață (Dezvoltarea infrastructurii de transport, managementul apei și deșeurilor) - Administrare eficientă (Creșterea transparenței mediului de afaceri și achizițiilor publice, creșterea eficienței administrației investițiilor publice) - Dezvoltare durabilă prin administrarea eficientă a resurselor (Dezvoltare durabilă, egalitate de şanse între femei și bărbați, promovarea societății informaționale) <p>Priorități naționale pentru atingerea obiectivelor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Dezvoltare economică bazată pe cunoaștere ➤ Dezvoltarea infrastructurii de transport ➤ Protecția mediului ➤ Dezvoltarea resurselor umane, promovarea ocupării și incluziunii sociale, întărirea capacitații administrative ➤ Dezvoltarea economiei rurale ➤ Diminarea disparității de dezvoltare între regiunile țării. <p>Programe Operaționale:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Creșterea Competitivității Economice ○ Infrastructura de Transport ○ Protecția Mediului ○ Dezvoltarea Regională ○ Dezvoltarea Resurselor Umane ○ Dezvoltarea Capacitații Administrative ○ Asistență Tehnică ○ Cooperarea Transfrontalieră
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> ○ Administrația (centrală, regională, locală) ○ Mediul de afaceri ○ Populația
Subiectul Principal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Dezvoltarea economică
Subiecte conexe	<ul style="list-style-type: none"> – Protecția mediului – Dezvoltarea resurselor umane – Eficiența energetică
Legislație UE relevantă	<ul style="list-style-type: none"> – Strategia Lisabona

Tipul documentului	Program Național
Titlul documentului	Programul Național de Reformă 2007-2010

Data publicării	Iulie 2007
Prevederi specifice incidente:	<ul style="list-style-type: none"> - Secțiunea intitulată „Piața Muncii”; - Anexa nr. 2 – „Provocări pentru perioada 2007-2010” (Executive summary) - Anexa nr. 5 – „Evoluția și prognoza anumitor indicatori strucuturali în România”
Obiective	<p>Obiectiv general: continuarea și adâncirea reformelor destinate atingerii obiectivelor de creștere economică și ocupare, stabilitate pentru anul 2010 de Strategia Lisabona relansată și reducerea decalajelor economice și sociale față de media statelor membre UE.</p> <p>Obiective specifice: consolidarea pieței muncii și îmbunătățirea calității resurselor umane.</p>
Scurtă descriere	<p>PNR are în vedere creșterea ocupării și a ratei de activitate prin:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Transformarea activității de prestare a muncii nedechiarate în activități desfășurate în temeiul unor contracte de angajare, în special prin creșterea eforturilor de a reduce costurile nesalariale pe piața muncii; asigurarea managementului adecvat al schimbării la nivelul întreprinderilor și al lucrătorilor; 2. <i>Dezvoltarea abilităților, educației și îmbunătățirea pieței muncii</i>; întreprinderea măsurilor specifice, destinate unei mai bune integrări a grupurilor dezavantajate și a creșterii accesului lor pe piața muncii. <p>În ce privește FPC, PNR identifică următoarele obstacole/provocări care au condus la o rată foarte scăzută de participare a populației din grupa de vîrstă 25-64 la FPC (1,6% în 2005): fragmentarea ofertei de FPC, acoperirea geografică inconsistentă a furnizorilor de FP, interesul scăzut al antreprenorilor pentru investiții în dezvoltarea resurselor umane, concentrarea ofertei de FP pe programe pt. aptitudini generale, nu specifice etc.</p> <p>In vederea creșterii calității resurselor umane, PNR identifică următoarele direcții de acțiune:</p> <ul style="list-style-type: none"> - redefinirea conținutului și finalităților procesului de EFP, în principal prin revizuirea legislației în materie; - creșterea investițiilor în modernizarea și îmbunătățirea EFP; - asigurarea calității în educație și FP prin conectarea învățării pe tot parcursul vieții cu cerințele pieței muncii și prin implementarea mecanismelor specifice de asigurare a calității; - imbunătățirea corelației între FPI și FPC; - creșterea implicării partenerilor sociali în EFP, prin intermediul comitetelor sectoriale; - consolidarea capacității administrative a CNFPA și în general a instituțiilor implicate în sistem; - implementarea de programe de conștientizare în favoarea participării la învățarea pe tot parcursul vieții; - respectarea obiectivelor orizontale vizând oportunitățile egale și incluziunea socială în EFP; - asigurarea mobilității forței de muncă, printr-un sistem adecvat de



	<p>certificare a competențelor și, respectiv, de gestionare a fluxurilor de muncitori migranți.</p> <p>Anexa nr. 2 la PNR stabilește și <i>autoritățile responsabile, termenele de realizare și stadiul implementării măsurilor</i> propuse de PNR, precum și <i>indicatorii</i> de evaluare/monitorizare a stadiului implementării măsurilor.</p> <p>Anexa nr. 3 prezintă evoluția și prognoza anumitor indicatorii structurali în România și enumera sintetic liniile directoare și indicatorii structurali aferenți Strategiei Lisabona relansate.</p> <p>PNR a fost completat prin <i>Planul național de acțiune 2008-2009</i> (anexă la PNR) și este în curs de aprobare Planul de acțiuni suplimentare 2009-2010, implementarea PNR urmând să fie monitorizată, din 2009, cu frecvență trimestrială – și nu anuală, ca până acum.</p> <p>Planul național de acțiune 2008-2009 (PNA), pe lângă măsurile de atingere a obiectivelor prevăzute de varianta inițială a PNR, își propune o <i>abordare integrată</i> a creșterii gradului de ocupare a forței de muncă, a ratei de activitate și a productivității prin (între altele) accelerarea reformelor în sistemul de educație pentru a oferi un răspuns mai eficient nevoilor existente pe piața muncii și prin sporirea în mod semnificativ a participării adulților la educație și formare.</p> <p>PNA are aşadar în vedere:</p> <ul style="list-style-type: none"> - elaborarea și adoptarea modalității de implementare a flexisecurității; - dezvoltarea de instrumente și metodologii de anticipare a schimbărilor pe piața muncii (întâi la nivelul sectorului de construcții, apoi extins la nivelul pieței muncii); - elaborarea Strategiei de învățare pe tot parcursul vieții.
Principalii actori implicați	Administrația publică centrală de specialitate, întreprinderile, lucrătorii, partenerii sociali, furnizorii de FP
Subiectul Principal	FP, ocupare, mobilitate, incluziune socială, egalitate de şanse
Subiecte conexe	Dezvoltare durabilă
Legislație UE relevantă	Agenda Lisabona relansată

Tipul documentului	Hotărâre a Guvernului
Nr. Documentului	1460/2008
Titlul documentului	HG nr. 1460/2008 pentru aprobarea Strategiei naționale pentru dezvoltare durabilă (SDD) - Orizonturi 2013-2020-2030



Data publicării	08.12.2008
Prevederi specifice incidente:	Partea III a SDD - Obiective-țintă și modalități de acțiune la orizont 2013, 2020, 2030 conform orientărilor strategice ale UE, punctul 2 – Teme inter- și trans-sectoriale, subpunctul 2.1 – <i>Educația și formarea profesională</i>
Obiective	<p>În domeniul educației și FP, strategia vizează realizarea următoarelor obiective strategice specifice pe termen scurt, mediu și lung:</p> <ol style="list-style-type: none"> Orizont 2013: Obiectiv național: Dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea oportunității sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă. Orizont 2020: Obiectiv național: Atingerea nivelului mediu de performanță al UE în domeniul educației și formării profesionale, cu excepția serviciilor în mediul rural și pentru grupurile dezavantajate, unde țintele sunt cele ale UE pentru 2010. Orizont 2030: Obiectiv național: Situarea sistemului de învățământ și formare profesională din România la nivelul performanțelor superioare din UE; apropierea semnificativă de nivelul mediu al UE în privința serviciilor educaționale oferite în mediul rural și pentru persoanele provenite din medii dezavantajate sau cu dizabilități.
Scurtă descriere	<p>1. Obiectiv național cu Orizont 2013: Tinta acestui obiectiv: calificarea și recalificarea până-n 2013 a unui nr. de 1,65 milioane de persoane (18% din populația ocupată în 2006). Prin prisma rezultatelor nesatisfăcătoare obținute în perioada 2000-2006, SDD apreciază ca <i>imposibil de atins până-n 2010 unele ținte stabilite de Strategia de la Lisabona</i> și stabilește ca <i>țintă realistă</i> până-n 2013 accelerarea recuperării decalajelor față de nivelul actual de performanță al celorlalte state membre UE.</p> <ul style="list-style-type: none"> - O <i>direcție de acțiune prioritată</i> va fi promovarea principiului educației permanente prin <i>învățarea pe tot parcursul vieții</i>, în context formal, informal sau non-formal. <p>Programele de educație și FP se vor adresa tuturor grupelor de vârstă și nivelurilor de calificare, dar cu precădere categoriilor vulnerabile și defavorizate (tineri, vârstnici apti de muncă etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pt anul 2015 se preconizează participarea la programele de calificare și reciclare profesională a unui nr. de 360.000 de persoane, din care 160.000 femei. - Până în 2013, <i>educația pt. DD</i> va fi integrată transversal în toate programele de pregătire. <p>Conținuturile tematice ale conceptului de educație pt. DD se vor integra transversal în sistemele educaționale formale, non-formale și informale pe trei dimensiuni: socio-culturală, ambientală și economică, prin:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Conținuturi de educație socio-culturală</i> pe teme locale și

	<p>universale precum: drepturile omului, pacea și securitatea oamenilor, egalitatea sexelor, diversitate culturală, educație pentru sănătate și pentru calitatea vieții etc.;</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Conținuturi de educație ambientală</i> (în și pentru mediu); • <i>Conținuturi de educație și formare tehnică și profesională prin competențe și proatitudini</i> (a avea înțelegerea realității lumii pentru sine și pentru alții; a poseda cunoștințe generale și a se specializa într-un domeniu de activitate dat; a continua să învețe și a urmări educația pe tot parcursul vieții într-o societate care învăță); abilități și aptitudini (a lucra singur sau în echipă cu alții, cu integritate și cu cinste, făcând dovedă de onestitate, punctualitate și responsabilitate; a se adapta situațiilor diverse; a cunoaște și a înțelege probleme și dificultăți, a face dovedă de creativitate și de gândire critică pentru a găsi soluții, a rezolva conflicte fără recurs la violență); etică în mijlocul dezvoltării durabilității sociale. <p>2. Obiectiv național cu Orizont 2020:</p> <p>Direcțiile de acțiune relevante pt. realizarea acestui obiectiv sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redefinirea programelor de pregătire în funcție de nivelurile de referință agreate pentru Cadrul Național al Calificărilor, astfel încât să fie asigurate transparența sistemului care sprijină învățarea pe tot parcursul vieții, precum și mobilitatea ocupațională. • Deschiderea sistemului formal de educație prin recunoașterea achizițiilor de învățare dobândite în contexte non-formale sau informale, promovând astfel importanța acordată experienței de viață și muncă și relevanța ofertei educaționale. • Cuprinderea în sisteme de învățare permanentă, recalificare sau reciclare profesională se va ridica la minimum 15% din grupa de vârstă 25-64 ani. • Accentuarea pregătirii tinerilor pentru a se instrui pe tot parcursul vieții, pentru a dobândi inteligență socio-emoțională și capacitatea de a se adapta competitiv pe piața muncii din UE. • Extinderea învățământului și formării profesionale de calitate în mediul rural, cultivarea egalității de şanse și atragerea în sistemul educațional a tinerilor din grupurile defavorizate. • Extinderea cooperării internaționale prin inițierea și participarea la programe și proiecte europene, bilaterale, transfrontaliere. <p>3. Obiectiv național cu Orizont 2030:</p> <p>Direcții de acțiune relevante:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea eficienței interne și externe a sistemului de educație și formare pe tot parcursul vieții, în condiții de calitate. • Alinierarea Metodologiei de evaluare, certificare și atestare a calității actului educațional la procedurile de raportare și la reperele de performanță adoptate de UE. • Extinderea cooperării internaționale.
Principalii actori implicați	Furnizorii de FP, adulții (persoanele cu vârstă de 16 ani împliniți), administrația publică centrală de specialitate, angajatorii persoane fizice sau juridice, partenerii sociali, categoriile sociale defavorizate



Subiectul Principal	Educația și formarea profesională pentru dezvoltare durabilă
Subiecte conexe	Învățarea pe tot parcursul vieții, incluziunea socială, stabilirea ţintelor (indicatorilor) de FP.
Legislație UE relevantă	Strategia europeană revizuită privind dezvoltare durabilă

Tipul documentului	Hotărâre
Nr. Documentului	217/2007
Titlul documentului	Hotărârea nr. 217 din 28 februarie 2007 privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul cercetării-dezvoltării și inovării pentru perioada 2007 - 2013
Data publicării	29 martie 2007
Obiective	<p>A. Obiectiv Strategie: Prin aceasta Strategie, România își propune:</p> <p>1. să susțină dezvoltarea socio-economică a României, cu <i>șanse reale de a crea o economie bazată pe cunoaștere, competitivă la nivel global.</i></p> <p>2. să atingă media europeană pentru indicatorii de bază ce descriu structura și performanța sistemului de cercetare, dezvoltare și inovare, creând premisele focalizării în viitor pe domenii de nișă, acolo unde România va avea masa critică și performanțele unui lider.</p> <p>B. Obiective Sistem de Cercetare, Dezvoltare și Inovare (denumit în cele ce urmează „Sistem de CDI”)</p> <p>B1. Sunt reglementate <u>3 (trei) obiective strategice:</u></p> <p>1. Crearea de cunoaștere, care presupune integrarea în rețele internaționale și promovarea excelenței în cercetare prin: a) crearea de școli de excelență cu recunoaștere internațională, având masa critică și facilitățile necesare cercetării de performanță, experiență în formarea tinerilor cercetători prin doctorat, precum și condiții pentru tinerii cercetători postdoctoranți, b) crearea de poli de excelență prin finanțarea unor proiecte propuse de personalități cu potențial deosebit, apreciat internațional, cu precădere tineri, c) formarea tinerilor cercetători în școli doctorale sau postgraduale de excelență, care să le asigure o pregătire corespunzătoare și dezvoltarea capacitații de a realiza cercetări avansate.</p> <p>2. Creșterea competitivității economiei românești prin inovare cu impact la nivelul agenților economici și prin transferul cunoștințelor în practica economică.</p> <p>3. Creșterea calității sociale prin dezvoltarea de soluții, inclusiv tehnologice, care să genereze beneficii directe la nivelul societății.</p> <p>B2. Sunt reglementate <u>5 (cinci) obiective specifice</u> în realizarea obiectivelor strategice: 1. creșterea preformanței, 2. antrenarea</p>



	<p>sectorului privat, 3. creșterea capacitatii institutionale, 4. extinderea cooperarii internaționale, 5. dezvoltarea resurselor sistemului.</p>
Scurtă descriere	<p>A. Sistemul de CDI va reprezenta motorul dezvoltării societății cunoașterii în România, fiind capabil să susțină performanța prin inovare în toate domeniile ce contribuie la asigurarea bunăstării cetățenilor și totodată să atingă excelență științifică recunoscută pe plan internațional.</p> <p>B. Sistemul de CDI și Sistemul educațional</p> <p>1. <i>Sistemul de CDI încurajează dezvoltarea carierei în cercetare și crearea unor poli de excelență.</i></p> <p>2. <i>Sistemul educațional dezvoltă interesul și aptitudinile de cercetare și inovare ale tinerilor pe întreg parcursul educațional.</i></p> <p>3. Interconectarea sistemului educațional cu sistemul CDI va permite în principal: a) selecția, motivarea și susținerea celor mai performanți tineri pentru o carieră în cercetare, atât în domeniul public, cât și în cadrul firmelor și b) crearea de catre universități de institute de cercetare de excelență în domenii strategice, de școli doctorale și postgraduale.</p> <p>4. Dezvoltarea carierei în cercetare și crearea unor poli de excelență se poate realiza prin metode diverse, enumerate în textul Strategiei, între care:</p> <p>a) prin colaborarea cu agenții de finanțare din alte țări în scopul cofinanțării de stagii doctorale și postdoctorale care să stimuleze revenirea în țară a cercetătorilor performanți; b) prin finanțare adecvată pentru crearea unor centre de excelență în România; c) mecanisme de mobilitate intersectorială, care vor asigura un transfer eficient de cunoaștere și competențe între cercetarea publică și cea din cadrul firmelor.</p> <p>C. Domenii de interes CDI: Sistemul de CDI va răspunde problemelor clar identificate în cadrul priorităților publice de cercetare-dezvoltare care sunt: tehnologiile societății informaționale, energia, mediul, sănătatea, agricultura, securitatea și siguranța alimentară, biotehnologiile, materialele, procesele și produsele inovative, spațiul și securitatea, cercetările socio-economice și umaniste.</p> <p>1. Materialele, procesele și produsele inovative</p> <p>Acestea reprezintă un domeniu de interes în cadrul procesului trecerii României la o competitivitate bazată pe inovare, ceea ce presupune inclusiv dezvoltarea de materiale avansate noi, capabile să asigure performanțe sporite produselor și echipamentelor, creșterea competitivității produselor și proceselor prin automatizare și proiectare integrată, conceperea și dezvoltarea de noi tehnologii și produse mecanice de înaltă precizie, precum și de sisteme mecatronice competitive pe piața internațională etc.</p>

2. Cercetările socio-economice și umaniste.

Acestea sunt necesare în procesul de asigurare a convergenței socio-economice a României cu Uniunea Europeană pentru a asigura adaptarea rapidă a sistemului de educație, a calității locurilor de muncă, a ocupării forței de muncă și a locuirii, a culturii organizaționale, a capacitații de absorbție adecvată a tehnologiei, simultan cu asigurarea egalității de șanse.

D. Inovarea

1. Prin Strategia CDI se susține acel *tip de inovare care include o componentă de cercetare, urmărindu-se și complementaritatea cu fondurile structurale alocate pentru inovare*. Prin ansamblul măsurilor propuse se va urmări *articularea unui sistem național de inovare, parte a procesului de construcție a unei economii bazate pe cunoaștere, cu reale valențe competitive*.

2. România va susține proiecte de inovare inițiate de mediul privat, precum și dezvoltarea capacitații entităților publice de cercetare de a răspunde acestor inițiative.

3. Directii de acțiune în domeniul inovării:

a) susținerea inițiatiivelor de cercetare precompetitivă a firmelor prin instrumente financiare și de suport adecvate;

b) stimularea universităților și entităților de cercetare-dezvoltare de drept public pentru crearea și dezvoltarea de entități de interacțiune cu mediul privat;

c) creșterea coeziunii entităților inovative din sectorul public și cel privat;

d) susținerea antreprenoriatului bazat pe inovare, prin dezvoltarea serviciilor în incubatoare de inovare, îmbunătățirea accesului la capitalul de risc și prin asigurarea pregătirii în domeniul managementului inovării;

e) stimularea fiscală a investiției în CDI la nivelul firmelor, corelată cu adecvararea modului de înregistrare a acestor cheltuieli;

f) creșterea accesului IMM-urilor la informații referitoare la rezultatele cercetărilor, la oportunități de finanțare și colaborare, prin servicii de suport dedicate.

E. Procent din PIB - la nivel național ținta pentru anul 2010 este de 1%, iar la nivel european ținta propusă de Strategiei de la Lisabona revizuită este alocarea a 3% din PIB pentru cercetare-dezvoltare.

	2. Cercetările socio-economice și umaniste. Acestea sunt necesare în procesul de asigurare a convergenței socio-economice a României cu Uniunea Europeană pentru a asigura adaptarea rapidă a sistemului de educație, a calității locurilor de muncă, a ocupării forței de muncă și a locuirii, a culturii organizaționale, a capacitații de absorbție adecvată a tehnologiei, simultan cu asigurarea egalității de șanse. D. Inovarea 1. Prin Strategia CDI se susține acel <i>tip de inovare care include o componentă de cercetare, urmărindu-se și complementaritatea cu fondurile structurale alocate pentru inovare</i> . Prin ansamblul măsurilor propuse se va urmări <i>articularea unui sistem național de inovare, parte a procesului de construcție a unei economii bazate pe cunoaștere, cu reale valențe competitive</i> . 2. România va susține proiecte de inovare inițiate de mediul privat, precum și dezvoltarea capacitații entităților publice de cercetare de a răspunde acestor inițiative. 3. Directii de acțiune în domeniul inovării: a) susținerea inițiatiivelor de cercetare precompetitivă a firmelor prin instrumente financiare și de suport adecvate; b) stimularea universităților și entităților de cercetare-dezvoltare de drept public pentru crearea și dezvoltarea de entități de interacțiune cu mediul privat; c) creșterea coeziunii entităților inovative din sectorul public și cel privat; d) susținerea antreprenoriatului bazat pe inovare, prin dezvoltarea serviciilor în incubatoare de inovare, îmbunătățirea accesului la capitalul de risc și prin asigurarea pregătirii în domeniul managementului inovării; e) stimularea fiscală a investiției în CDI la nivelul firmelor, corelată cu adecvararea modului de înregistrare a acestor cheltuieli; f) creșterea accesului IMM-urilor la informații referitoare la rezultatele cercetărilor, la oportunități de finanțare și colaborare, prin servicii de suport dedicate. E. Procent din PIB - la <u>nivel național</u> ținta pentru anul 2010 este de 1%, iar la <u>nivel european</u> ținta propusă de Strategiei de la Lisabona revizuită este alocarea a 3% din PIB pentru cercetare-dezvoltare.
Principalii actori implicați	Institutile de cercetare, universități academice, firmele, asociațiile profesionale și patronale, ONG-uri-le, autoritățile administrației publice centrale de specialitate.
Subiectul Principal	Societatea de cunoaștere în România Triunghiul educație-cercetare-inovare
Subiecte conexe	Formare inițială și formare carieră cercetători



Tipul documentului	Hotărâre a Guvernului
Nr. Documentului	1175/2005
Titlul documentului	H.G. nr. 1175/2005 privind aprobarea Strategiei naționale pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013
Data publicării	14.10.2005
Obiective	Scopul Strategiei este asigurarea exercitării totale de către persoanele cu handicap a drepturilor și libertăților fundamentale, în vederea creșterii calității vieții acestora.
Scurtă descriere	<p><i>Strategia națională</i> pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006-2013 stabilește 3 <i>obiective generale</i>, detaliate pe obiective specifice, măsuri, termene și instituții responsabile.</p> <p>Obiectivul general nr. 3 - creșterea gradului de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu handicap – implică măsuri relevante privind ocuparea și formarea profesioanală a persoanelor cu disabilități.</p> <p><i>Planul de acțiune</i> pentru implementarea acestui obiectiv este detaliat pe 4 <i>obiective specifice</i>, însotite de măsurile concrete corespunzătoare, de termene și instituții responsabile.</p> <p><i>Obiective specifice</i>:</p> <p>3.1. Sprijin timpuriu efectiv (inclusiv prin dezvoltarea sistemului educațional de la vîrstă timpurie corelată cu nevoile identificate, în vederea creșterii gradului de incluziune socială).</p> <p>3.2 Implicarea angajatorilor.</p> <p>3.3 Îmbunătățirea sistemului educațional și de formare profesională.</p> <p>3.4 Îmbunătățirea serviciilor de sprijin în vederea angajării și crearea serviciilor de sprijin al persoanelor cu handicap la locul de muncă.</p> <p>Strategia stabilește și <i>sursele de finanțare</i> ale activității de protecție a persoanelor cu handicap: bugetul de stat; bugete locale; donații și sponsorizări de la persoane fizice și juridice, în condițiile legii; fonduri externe, rambursabile și nerambursabile; contribuția persoanelor cu handicap și/sau ale familiei/reprezentanților legali.</p> <p>De asemenea, stabilește cadrul general al activității de implementare, monitorizare și evaluare a măsurilor instituite de Strategie.</p>
Principalii actori implicați	Persoanele cu dizabilități și familiile acestora, furnizorii de FP, administrația publică centrală și locală, organe de specialitate ale acesteia, angajatorii persoane fizice sau juridice, partenerii sociali, organizațiile non-guvernamentale.
Subiectul Principal	Incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități, inclusiv prin asigurarea accesului egal, nediscriminatoriu la orientare și formare





	profesională și la locuri de muncă adaptate nevoilor individuale ale acestora.
Subiecte conexe	Obiective de politici transversale: asigurarea accesului egal, nediscriminatoriu al persoanelor cu dizabilități la programele de formare profesională; recunoașterea competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale.
Legislație UE relevantă	Strategia Lisabona revizuită etc.(majoritatea reglementărilor europene în domeniul EFP conțin inclusiunea socială ca obiectiv orizontal).

Tipul documentului	Hotărâre
Nr. Documentului	541/2005
Titlul documentului	Hotărârea nr. 541 din 9 iunie 2005 pentru aprobarea Strategiei naționale de dezvoltare a sistemului de asistență socială pentru persoanele vârstnice în perioada 2005-2008
Data publicării	27 iunie 2005
Obiective	<p>A. Scop principal Strategie:</p> <p>1. Constituirea unui cadru comprehensiv și dinamic care să permită dezvoltarea și implementarea politicilor și programelor de asistență socială destinate nevoilor specifice persoanelor vârstnice în vederea susținerii participării acestora la viața economică, socială și culturală a societății și asigurării dreptului la o viață autonomă, împlinită și demnă.</p> <p>2. Pe termen mediu, modelarea unei societăți active, a unui mediu comunitar sigur, responsabil și solidar, apt să dezvolte măsuri de protecție adecvate pentru persoanele vârstnice și un acces nediscriminatoriu la orice tip de suport care să permită inclusiunea socială a acestora .</p> <p>B. Obiective generale</p> <p>1. Promovarea unui sistem coerent, coordonat și integrat de asistență socială.</p> <p>2. Combaterea riscului de excluziune socială și creșterea calității vieții persoanelor vârstnice.</p> <p>3. Promovarea participării persoanelor vârstnice la viața socială.</p>
Scurtă descriere	<p>A. Durată implementare: 2005 – 2008.</p> <p>B. Obiectiv general 1, obiectiv operațional „Dezvoltarea resurselor umane din domeniul asistenței sociale privind persoanele vârstnice ”</p> <p>C. Obiectiv general 3, obiectiv operațional „Dezvoltarea și împlinirea personală”:</p> <p>Măsuri concrete: a) în perioada 2006 -2008, suport acordat vârstnicilor pentru îmbunătățirea propriei situații socio-economice, prin proiecte generatoare de venituri, programe educaționale și ocupaționale; b) în perioada 2007 -2008,</p>



	<p><i>identificarea și promovarea de locuri de muncă destinate persoanelor vârstnice.</i></p> <p>D. Obiectiv general 3, obiectiv operațional „susținerea implicării active a persoanelor vârstnice în viața societății”.</p> <p>Măsuri concrete: în anul 2007, promovarea mișcării de voluntariat în rândul persoanelor vârstnice, prin instituirea de facilități financiare sau alte forme de recunoaștere a activității voluntare.</p>
Principalii actori implicați	Pe de o parte, persoanele vârstnice; Pe de altă parte, administrația publică centrală și locală și organe de specialitate ale acesteia - ANOFM etc.
Subiectul Principal	Asigurarea pentru persoanele vârstnice a participării acestora la viața economică și socială.
Subiecte conexe	Ocuparea forței de muncă, învățarea pe tot parcursul vieții
Legislație relevantă UE	-

Tipul documentului	Program operațional sectorial
Nr. Documentului	-
Titlul documentului	Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 - 2013
Data publicării	Adoptat prin Decizia Comisiei Europene C(2007) 5811/22.11.2007
Obiective	<p>Obiectiv general: dezvoltarea capitalului uman și creșterea competitivității, prin corelarea educației și învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii și asigurarea de oportunități sporite pentru participarea viitoare pe o piață a muncii modernă, flexibilă și inclusivă a 1.650.000 de persoane.</p> <p>Obiective specifice:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promovarea calității sistemului de educație și formare profesională inițială și continuă, inclusiv a învățământului superior și a cercetării; - promovarea culturii antreprenoriale și îmbunătățirea calității și productivității muncii; - facilitarea inserției tinerilor și a somerilor de lungă durată pe piața muncii; - dezvoltarea unei piețe a muncii moderne, flexibile și incluzive; - promovarea (re)inserției pe piața muncii a persoanelor inactive, inclusiv în zonele rurale; - îmbunătățirea serviciilor publice de ocupare; - facilitarea accesului la educație și pe piața muncii a grupurilor vulnerabile.

Scurtă descriere	<p>Pornind de la analiza situației existente, la momentul elaborării POSDRU, în domeniul dezvoltării resurselor umane și ocupării, în baza căreia realizează o analiză SWOT, documentul prezintă o strategie organizată pe 7 axe prioritare de intervenție (AP), structurate la rândul lor în 21 domenii majore de intervenție (DMI). De asemenea, Strategia a avut în vedere Agenda Lisabona Revizuită, Orientările Strategice Comunitare privind Coeziunea 2007-2013, Strategia Europeană de Ocupare, Liniile Directoare Integrate pt. Dezvoltare și Ocupare 2006-2008 și CSNR.</p> <p>Cele 7 AP au fost stabilite pornind de la punctele tari evidențiate de Analiza SWOT, iar DMI și în baza punctelor slabe și a dificultăților identificate de analize, între care:</p> <ul style="list-style-type: none"> - oferta fragmentată de FP, adresată mai mult nevoilor individuale și mai puțin cerințelor companiilor; - costul ridicat al FP - care limitează accesul la FP și restricționează participarea la FP de calitate, pentru atingerea nivelurilor superioare de calificare; - mentalitatea angajatorilor, care consideră cheltuielile cu FP un cost, nu o investiție; - insuficientă adekvare a calificărilor și competențelor la nevoile pieței muncii; - adekvarea limitată a instrumentelor naționale și a mecanismelor specifice pentru dezvoltarea calității și calificărilor la nivelul european; - nivelul scăzut de participare la FPC; - insuficientă implicare a partenerilor sociali în programele specifice de DRU; - insuficientă integrare a grupurilor vulnerabile în educație, formare și pe piața muncii formală; - mobilitatea scăzută a forței de muncă; - dezvoltarea insuficientă a Serviciului Public de Ocupare (SPO). <p>AP1 – „EFP în sprijinul creșterii economice și societății bazate pe cunoastere” - abordează, la nivel național și în manieră integrată, sistemul de EFP, având în vedere modernizarea și adaptarea la nevoile pieței muncii ale tuturor componentelor sistemului: educația, FPI și FPC și creșterea coerentă între formele de EFP, ca și între diferențele contexte de învățare.</p> <p>AP2 – „Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii” - abordează, la nivel național, nevoile specifice ale indivizilor, atât pt perioada cât sunt implicați într-o formă de EFP, cât și după absolvire, ca persoane active. AP2 are în vedere asigurarea accesului egal al tuturor persoanelor la procesul de învățare și dezvoltarea celor competențe și abilități necesare implicării durabile pe piața muncii.</p> <p>AP4 – “Modernizarea Serviciului Public de Ocupare” - își propune, printr-o abordare la nivel național, creșterea diversității, calității, vizibilității și accesibilității serviciilor oferite de SPO.</p>
-------------------------	---



	<p>AP3, 5 și 6 – se adresează indivizilor și își propun, printr-o abordare regională, creșterea capacitatei de ocupare și a adaptabilității, consolidarea antreprenoriatului și promovarea egalității de șanse și a incluziunii sociale, eliminarea disparităților regionale.</p> <p>AP7 – „Asistență tehnică” - are în vedere acordarea de sprijin pt implementarea, managementul, evaluarea și promovarea POSDRU.</p> <p>POS DRU propune <i>indicatorul programului</i> (1.650.000 de persoane), precum și un număr de <i>indicatori de realizare imediată (output) și de rezultat</i>, cu ținte cuantificate pentru fiecare axă priorităță. Progresul în implementare va fi urmărit prin alți <i>indicatori de monitorizare</i> detaliați, care vor fi ulterior defalcați pe sex, grupuri vulnerabile, grupe de vârstă, zone rurale, cazuri particulare etc.</p>
Principalii actori implicați	Angajatorii persoane fizice sau juridice, angajații, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, furnizorii de EFP și formatorii, partenerii sociali, persoanele aparținând categoriilor defavorizate ale populației, SPO, administrația publică centrală și locală și organele de specialitate ale acesteia, instituții europene (Comisia Europeană).
Subiectul Principal	Dezvoltarea resurselor umane
Subiecte conexe	EFP, învățarea pe tot parcursul vieții, ocupare, egalitate de șanse, incluziune socială, dezvoltare durabilă
Legislație UE relevantă	Strategia Lisabona relansată, OSCC, SEO, LDI

Tipul documentului	Lege
Nr. Documentului	53/2003
Titlul documentului	Legea nr. 53/2003- Codul Muncii al României
Data publicării	5 Februarie 2003
Prevederi speciale incidente	TITLUL VI -Formarea profesională
Obiective	<p>Formarea profesională a salariaților (FPS) are următoarele obiective principale:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) adaptarea salariatului la cerințele postului sau ale locului de muncă; b) obținerea unei calificări profesionale; c) actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului și locului de muncă și perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază; d) reconversia profesională determinată de restructurări



	<p>socioeconomice;</p> <ul style="list-style-type: none"> e) dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activităților profesionale; f) prevenirea riscului șomajului; g) promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
Scurtă descriere	<p>Forme: Formarea profesională a salariaților (FPS) se poate realiza pe baza standardelor occupationale prin următoarele forme:</p> <p>a) participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate; b) stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă; c) stagii de practică și specializare în țară și în străinătate; d) ucenicie organizată la locul de muncă; e) formare individualizată; f) alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.</p> <p>Modalitatea <i>concretă</i> de FPS, drepturile și obligațiile părților, durata FPS, precum și orice alte aspecte legate de FPS, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se <i>stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la CIM</i>.</p> <p>Planuri de formare profesională: Angajatorul, persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică astfel de planuri, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.</p> <p>Initiatori: FPS se poate realiza din:</p> <p>A. Inițiativa angajatorului</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>FPS obligatorie</i> <p>Angajatorii trebuie să realizeze FPS cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați și cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. <i>FPS facultativă</i> <p>B. Inițiativa salariatului</p> <p>Angajatorul va analiza solicitarea salariatului, împreună cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, angajatorul fiind obligat să decidă în termen de 15 zile de la primirea solicitării salariatului.</p> <p>Sursa de finanțare:</p> <p>Cheltuielile cu participarea la programele de FPS inițiate de angajatori se suportă de către angajatori, iar cele cu participarea la FPS inițiate de salariați se pot suporta în totalitate sau în parte de angajatori.</p> <p>Drepturi și obligații ale salariaților:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. În cazul de scoaterea parțială din activitate, salariatul

participant la FPS va beneficia de drepturi salariale astfel:
a) pe toată durata FP, dreptul la salariu integral corespunzător postului și funcției deținute, cu toate indemnizațiile, sporurile și adaosurile la acesta, dacă *scoaterea parțială* din activitate a salariatului nu depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru; **b)** dreptul la salariul de bază și, după caz, la sporul de vechime, dacă *scoaterea parțială* din activitate a salariatului depășește 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru.

2. dreptul la o indemnizație determinată conform CCM aplicabil sau CIM după caz, plătită de angajator, dacă salariatul este scos *integral din activitate*, CIM al salariatului fiind suspendat. Pe perioada suspendării, salariatul beneficiază de vechime la acel loc de muncă.

3. obligația să nu aibă inițiativa încetării CIM pe o perioadă de cel puțin 3 ani de la data absolvirii cursurilor sau stagiu de FP, dacă salariatul a beneficiat de un curs sau un stagiu de FP mai mare de 60 de zile, care a presupus *scoaterea parțială* din activitate pentru o perioadă mai mare de 25% din durata zilnică a timpului normal de lucru sau scoaterea integrală din activitate.

4. obligația să suporte toate cheltuielile ocasionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada în care era obligat să nu înceze raporturile de muncă cu angajatorul, dacă CIM al acestuia încețează pentru unul din următoarele motive: **a)** din inițiativa salariatului, **b)** pentru motive disciplinare, **c)** ca urmare a arestării preventive pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, **d)** ca urmare a condamnării printr-o hotărâre judecătorească definitivă pentru o infracțiune în legătură cu munca lor, precum și **e)** în cazul în care instanța penală a pronunțat interdicția de exercitare a profesiei, temporar sau definitiv.

Principalele contracte de FPS se încheie pe durată determinată și sunt:

I. CONTRACTE SPECIALE DE FPS ORGANIZATĂ DE ANGAJATOR

A. Contractul de calificare profesională

Obiect: Salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de un angajator, autorizat în acest sens de MMSS și de MEC, pentru dobândirea unei calificări profesionale.

Conditii: Salariații să aiba vârstă minimă de 16 ani împliniți, să nu fi dobândit o calificare sau să fi dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator.

Durata: Intre 6 luni și 2 ani.

B. Contractul de adaptare profesională

Obiect: Adaptarea salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou.

Durata: Cel mult un an.



C. Dispozitii comune A si B Formatorul: Formatorul este salariatul calificat, cu o experiență profesională de cel puțin 2 ani în domeniul în care urmează să se realizeze FP și care poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 salariați. Formatorul are în principal obligația de a primi, de a ajuta, de a informa și de a îndruma salariatul pe durata contractului special de FP și de a supraveghea îndeplinirea atribuțiilor de serviciu corespunzătoare postului ocupat de salariatul în formare. II. Contractul de ucenicie Obiect: Angajatorul persoană juridică sau persoană fizică se obligă, în afara plății unui salariz, să asigure FP a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate, iar ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv. Ucenicul beneficiază de dispozițiile aplicabile celorlați salariați, în măsura în care ele nu sunt contrare celor specifice statutului său. Durata: Durată determinată.	
Principalii actori implicați	Salariații și angajatorii, administrația publică centrală de specialitate
Subiectul Principal	Formarea profesională a salariaților
Subiecte conexe	Ocuparea forței de muncă, mobilitatea lucrătorilor, inserția tinerilor pe piața muncii
Legislație UE relevantă	-

Tipul documentului	Hotărâre a Guvernului
Nr. Documentului	875/2005
Titlul documentului	HG nr. 875/2005 privind aprobarea Strategiei pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005 - 2010
Data publicării	17.08.2005
Obiective	Trasarea liniilor directoare de acțiune pentru dezvoltarea unui sistem de formare profesională continuă transparent și flexibil, care să asigure creșterea ocupabilității, adaptabilității și mobilității forței de muncă și care să răspundă nevoilor companiilor de forță de muncă calificată
Scurtă descriere	HG 875/2005 e structurată pe 3 mari capitulo: A. CONTEXTUL EUROPEAN ȘI CONTEXTUL NAȚIONAL. a. Contextul european , detaliat în anexa nr. 1 la Strategie, prezintă sintetic principalele dispoziții ale reglementărilor europene în domeniul FPC (Strategia Lisabona, Declarația de la Copenhaga, Strategia europeană de ocupare, EQF, EQARF).



b. Contextul național, detaliat în anexa nr. 2 la Strategie, prezintă contextul macroeconomic și perspectivele de dezvoltare până-n anul 2010, contextul demografic și structura populației pe grupe de vîrstă (conform statisticilor INS), situația pieței muncii și direcțiile strategice ale politicii de ocupare până-n 2010.

B. CADRUL ACTUAL AL ORGANIZĂRII ȘI FUNCȚIONĂRII FORMĂRII PROFESSIONALE CONTINUE

Acest capitol conține o analiză-diagnostic a stadiului organizării și funcționării FPC în 2005, în finalul căreia sunt evaluate obstacolele și dificultățile activității de FPC și sunt sintetizate principalele probleme, pe domenii: cadrul legal, responsabilitățile și structurile organizaționale și instituționale, finanțarea FPC, asigurarea calității în FPC.

C. ȚINTA, OBIECTIVELE STRATEGICE ȘI DIRECȚIILE DE ACȚIUNE PENTRU FORMAREA PROFESSIONALĂ CONTINUĂ 2005 – 2010

Strategie își propune ca țintă, până în anul 2010, un procent de 7% de participare la procesul educațional sau de instruire a populației cu vîrstă cuprinsă între 25 - 64 ani.

Strategia pe termen scurt și mediu a FPC stabilește două obiective strategice, realizate prin direcții de acțiune specifice și direcții de acțiune transversale, pentru toate fiind indicat, în *planul de implementare a strategiei*, termenul limită de realizare și actorii responsabili:

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:

1. Conștientizarea cu privire la beneficiile FPC pentru persoane, angajaitori și alți factori interesați;
2. Creșterea investițiilor publice și private în FPC și eficientizarea lor;
3. Dezvoltarea unui sistem de FPC flexibil și transparent, bazat pe competențe, integrat Cadrului Național al Calificărilor;
4. Îmbunătățirea rețelei de informare, consiliere și orientare profesională;
5. 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:

6. Consolidarea structurilor instituționale și a parteneriatelor în FPC;
7. Implementarea mecanismelor de asigurare a calității;

	Direcțiile de acțiune transversale sunt: 8. Realizarea de studii, analize și statistici pentru FPC; 9. Adaptarea cadrului legal pentru elaborarea și implementarea noului sistem de FPC.
Principalii actori implicați	Furnizorii de FPA – persoane juridice de drept public sau de drept privat, centrele de formare profesională, adulții (persoanele cu vârstă de 16 ani împliniți), administrația publică centrală de specialitate, angajatorii persoane fizice sau juridice, partenerii sociali.
Subiectul Principal	Formarea profesională a adulților
Subiecte conexe	Obiective de politici transversale: asigurarea accesului egal, nediscriminatoriu al persoanelor cu dizabilități la programele de formare profesională; recunoașterea competențelor dobândite pe alte căi decat cele formale; incluziunea socială; mobilitatea forței de muncă.
Legislație UE relevantă	EQF, EQARF, Strategia Lisabona relansată, Declarația de la Copenhaga

Tipul Documentului	Lege
Numărul Documentului	132/2009
Titlul Documentului	Legea 132/1999 privind Înființarea, Organizarea și Funcționarea CNFPA
Data Publicării	25.03.2009 - republicare
Obiective	<ul style="list-style-type: none"> ○ Înființarea CNFPA ○ Definire cadru de funcționare a CNFPA <ul style="list-style-type: none"> - Funcționare în sistem tripartit: administrația publică centrală, organizațiile sindicale, asociațiile patronale; - Rol consultativ în fundamentarea și promovarea politicilor și strategiilor de formare profesională a adulților; - Coordonează:- autorizarea furnizorilor de formare profesională <ul style="list-style-type: none"> - elaborarea standardelor ocupaționale - evaluarea și certificarea competențelor profesionale
Scurtă descriere	<p>Atribuții:</p> <ul style="list-style-type: none"> - avizarea proiectelor de acte normative privind FPA; - elaborează criteriile de evaluare a furnizorilor de FPA;

	<ul style="list-style-type: none"> - menține Registrul Național al furnizorilor de FPA; - elaborează, aprobă și actualizează standardele ocupaționale; - gestionează certificatele de competență profesională - autorizează centrele de evaluare a competențelor profesionale și certifică evaluatorii de competențe profesionale - coordonează activitatea comitetelor sectoriale Comitetele sectoriale = instituții de dialog social cu rol principal: dezvoltarea, actualizarea și validarea calificărilor. <p>CNFPA, constituit din 15 membri (câte 5 membri numiți de minister, asociațiile patronale, organizațiile sindicale), pentru 4 ani.</p>
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> ○ Administrația centrală (Ministerul Muncii, Ministerul Educației) ○ Partenerii sociali ○ Organizații non-guvernamentale
Subiectul Principal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formarea Profesională a Adulților
Subiecte conexe	—

Tipul documentului	Ordonanță a Guvernului
Nr. Documentului	129/2000
Titlul documentului	OG 129/2000 privind formarea profesională a adulților (FPA)
Data publicării	02.09.2000
Obiective	Reglementarea organizării, evaluării și certificării FPA astfel încât să se asigure facilitarea învățării pe tot parcursul vieții și promovarea accesului și oportunităților egale pentru toți, inclusiv pentru persoanele cu dizabilități.
Scurtă descriere	<p>OG 129/2000:</p> <p>1. Stabilește componentele FPA: FPI (înainte de intrarea pe piața muncii) și FPC (după intrarea pe piața muncii);</p> <p>2. Definește modalitățile în care se concretizează FPA: inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare;</p> <p>3. Stabilește categoriile de furnizori de FPA: persoanele juridice de drept public și de drept privat, centrele de formare profesională înființate de acestea și, respectiv, persoanele fizice – în cazul uceniei;</p> <p>4. Instituie principiul conform căruia în cadrul FPA funcționează <i>sistemul de credite transferabile</i>, prin cumularea cărora se poate atesta dobândirea de competențe profesionale noi;</p> <p>5. Reglementează organizarea FPA, disponând că:</p> <ul style="list-style-type: none"> - FPA are la bază <i>politicele și strategiile</i>



naționale/sectoriale/teritoriale;

- FPA se organizează în mod distinct pe *niveluri de pregătire (calificare)*, pentru *ocupațiile* cuprinse în COR și pentru competențe profesionale comune mai multor ocupări;
- FPA se organizează pentru calificările cuprinse în *Registrul național al calificărilor profesionale din România*, care se va elabora de către organele administrației publice centrale de specialitate și va fi aprobat și actualizat prin HG;
- FPA se realizează prin *programe de formare profesională* care asigură dobândirea unor competențe profesionale în conformitate cu *standardele ocupaționale/de pregătire profesională* (când există; în lipsa acestora, furnizorul poate elabora și propune spre aprobare CNFPA proiectul de standard);
- programele de formare profesională se desfășoară în baza unor contracte de FP, care se înregistrează la DDFSS, dacă se finalizează cu certificate de calificare recunoasute la nivel național.

6. Reglementează autorizarea furnizorilor de FP, după cum urmează:

- stabilește *autoritatea publică coordonatoare (CNFPA)* și atribuțiile acesteia;
- stabilește componentă (reprezentanți ai partenerilor sociali, ai inspectoratului școlar județean și ai AJOFM), atribuțiile, salarizarea și sediul *comisiilor de autorizare* care realizează această activitate;
- instituie *criteriile de evaluare a furnizorilor*, în baza cărora comisiile fac autorizarea: conținutul programului de formare profesională, experiența furnizorului, resursele acestuia;
- stabilește valabilitatea autorizării – 4 ani și sfera de cuprindere – pentru fiecare dintre ocupăriile pentru care furnizorul de FP organizează programe de FP;
- instituie *taxa de autorizare* a furnizorilor și cantumul acesteia;
- introduce *Registrul național al furnizorilor autorizați de FPA*, care se întocmește de CNFPA;
- autorizarea se face în baza unei *metodologii* adoptate prin act normativ separat.

7. Instituie cadrul general pt. evaluarea și certificarea FPA, statuând următoarele:

- *evaluarea* participanților la programe de FPA se face prin *examene de absolvire* în fața unei comisii constituite din specialiști din afara furnizorilor (2/3 din membri) și reprezentanți ai furnizorilor;
- *certificarea FPA* se face în baza unei metodologii ce face obiectul unui act normativ separat și se concretizează în următoarele tipuri de *certificate - de absolvire și de pregătire*



	<p><i>profesională, însotite de o anexă în care se precizează competențele profesionale dobândite.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>evaluarea și certificarea competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale se face în centre de evaluare a competențelor, în baza unei proceduri ce face obiectul altui act normativ. CNFPA autorizează și monitorizează centrele de evaluare a competențelor și certifică evaluatorii de competențe profesionale, utilizând verificatori interni și externi.</i> <p>8. Stabilește sursele de finanțare a FPA și stimulentele acordate furnizorilor de FPA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>surse de finanțare</i>: fonduri proprii ale angajatorilor, bugetul asigurărilor pentru șomaj, sponsorizări, donații, surse externe atrase, taxe de la persoanele participante la programele de FP, fonduri de la bugetul de stat sau de la bugetele locale sau veniturile extrabugetare - pentru instituțiile finanțate din aceste surse, pentru cheltuielile cu FP a salariaților. - <i>stimulente</i>: <ul style="list-style-type: none"> - furnizorii de FPA autorizați sunt scutiți de plata TVA pentru operațiunile de formare profesională; - cheltuielile pt FP a salariaților efectuate de societăți comerciale, companii și societăți naționale regii autonome și alte asemenea instituții se deduc, după caz, din impozitul pe profit sau pe venit. <p>9. Stabilește în sarcina administrației publice de specialitate (MMSSF și MEC) responsabilitatea controlului modului în care este organizată și se defasoara FPA.</p>
Principalii actori implicați	Adulții (persoane cu vârstă de 16 ani împliniți), angajatorii persoane fizice sau juridice, centrele de formare profesională, administrația publică centrală și organe de specialitate ale acestieia
Subiectul Principal	Formarea profesională a adulților
Subiecte conexe	Obiective de politici transversale: asigurarea accesului egal, nediscriminatoriu al persoanelor cu dizabilități la programele de formare profesională; recunoașterea competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale
Legislație UE relevantă	-

Tipul documentului	Hotărâre a Guvernului
Nr. Documentului	522/2003
Titlul documentului	HG 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice (NM) de aplicare a prevederilor OG 129/2000 privind FPA
Data publicării	21.05.2003
Obiective	Reglementează punerea în aplicare a prevederilor OG



	129/2000, definind și explicitând o serie de noțiuni și principii conținute în Ordonanță.
Scurtă descriere	<p>HG 522/2003:</p> <p>A. În ce privește organizarea FPA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definește <i>furnizorii de FP</i> ca prestatori de servicii de FP – persoane fizice sau juridice de drept public sau privat; - Reiterează precizarea că programele de FP se organizează pe niveluri de calificare ce urmează a fi stabilite prin Registrul național al calificărilor profesionale din România (RNC), până la elaborarea căruia se vor folosi cele <i>5 niveluri de calificare</i> stabilite în anexa nr. 1 la NM ; - Stabilește <i>elementele</i> care vor sta <i>la baza elaborării RNC</i>: nivelurile de calificare, competențele profesionale și sistemul de credite transferabile. RNC va cuprinde calificările recunoscute la nivel național. - Stabilește <i>modelul de contract de FP</i>, care constituie anexa 2 la NM. <p>B. În ce privește autorizarea furnizorilor de FP:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reiterează principiul conform căruia sunt <i>supuși autorizării numai furnizorii de FP</i> care doresc să elibereze <i>certificate de calificare</i> sau de absolvire <i>cu recunoaștere națională</i>. - Detaliază atribuțiile CNFPA în calitate de <i>autoritate publică coordonatoare</i> și prevederile privind <i>comisiile de autorizare</i>; - Stabilește că documentul prin care se certifică autorizarea se numește <i>autorizație</i> și se eliberează furnizorului pentru fiecare tip de programe de FP. <p>C. În ce privește evaluarea și certificarea FPA:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabilește că <i>certificatele</i> de calificare profesională sau de absolvire cu recunoaștere națională sunt <i>imprimeate-tip</i>, tipărite <i>pe hârtie specială</i>, cu elemente de securizare – conform modelelor cuprinse în anexele 4 și 5 la NM; - anexa care insoteste certificatele se numește „<i>supliment descriptiv al certificatului</i>” și se completează cu unități de competență profesională prevăzute în standardul ocupațional, modelul-tip al formularului regăsindu-se în anexa 6 la NM ; - definește, pornind de la standardele ocupaționale aferente, <i>evaluatorul de competențe profesionale</i>, <i>verificatorul intern</i> și <i>verificatorul extern</i> implicați în <i>evaluarea și certificarea competențelor dobândite pe alte căi decat cele formale</i>.
Principalii actori implicați	Adulții (persoanele cu vîrstă de 16 ani împliniți), angajatorii persoane fizice sau juridice, centrele de formare profesională, administrația publică centrală și organe de specialitate ale acesteia
Subiectul Principal	Formarea profesională a adulților
Subiecte conexe	Obiective de politici transversale: asigurarea accesului egal, nediscriminatoriu al persoanelor cu dizabilități la programele de formare profesională; recunoașterea competențelor



Legislație relevantă	UE	dobândite pe alte căi decât cele formale
		-

Tipul documentului	Ordin comun al MMSSF și al MEC
Nr. documentului	468/2004
Titlul documentului	Ordin pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale
Data publicării	05.10.2004
Obiective	<p>Normează recunoașterea și validarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale în scopul asigurării accesului nediscriminatoriu și a unei rate de participare crescute la formarea profesională.</p> <p>Procedura:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stabilește CNFPA ca <i>autoritate coordonatoare</i> în domeniu; • Definește noțiunile utilizate, pentru a asigura transparenta și accesibilitatea pe scară largă a acestei facilități; • Stabilește <i>caracteristicile procesului de evaluare a competențelor</i> profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale: este voluntar, se raportează la SO/SPP, se desfășoară în timp și în spațiu, este independent de pregătirea profesională și se finalizează, pentru fiecare unitate de competență, cu rezultatul "competent" sau "încă nu competent". • Instituie <i>principiile</i> care stau la baza <i>procesului de evaluare a competențelor</i> profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale: validitate, credibilitate, imparțialitate, flexibilitate, confidențialitate, simplitate. • Normează autorizarea centrelor de evaluare și certificare, după cum urmează: <ul style="list-style-type: none"> - autorizarea se realizează de către CNFPA și este accesibilă persoanelor juridice, române ori străine, de drept public sau privat, care doresc să desfășoară astfel de activități finalizate prin certificate de competență cu recunoaștere națională. Centrele trebuie să respecte <i>criteriile de eligibilitate</i> instituite prin procedură; - autorizarea se face pentru <i>ocupații/calificări</i> pentru care există SO/SPP, pe <i>durată diferențiată</i> – 1, 2 sau 3 ani, în funcție de nivelul de performanță al centrului (1, 2 sau 3); - autorizarea se face în baza unor <i>criterii de evaluare</i> care au în vedere următoarele elemente: resursele umane și materiale ale centrului, cunoștințele și experiența recentă a evaluatorilor centrului, materialele și documentația, desfășurarea procesului de
Scurtă descriere	



	<p>evaluare, difuzarea informațiilor, egalitatea de șanse, procedura de contestare și evidența înregistrărilor.</p> <p>Fiecare criteriu este analizat și apreciat, pentru fiecare dintre următoarele etape ale <i>ciclului calității</i>: <i>planificare, realizare, verificare și îmbunătățire</i>.</p> <p>Fiecare etapă a fiecărui criteriu este punctată. <i>Nivelul de performanță al centrului</i> este dat de punctajul minim acordat criteriilor de evaluare, conform unei matrice anexă la procedură.</p> <p>Nivelul de performanță al centrului este stabilit în două etape: a) prin <i>autoevaluare</i>, de către centru; b) prin evaluare de către CNFPA, care angajează <i>verificatori externi</i> să verifice dosarul de autoevaluare întocmit de centru și să întocmească dosare de evaluare în care stabilesc, motivat, nivelul de performanță al centrului.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>etapele autorizării</i> sunt: certificarea evaluatorilor de competențe profesionale, elaborarea și testarea instrumentelor de evaluare, culegerea și listarea dovezilor necesare demonstrării îndeplinirii criteriilor; întocmirea matricei de stabilire a nivelului de performanță, întocmirea raportului de evaluare, depunerea cererii/dosarului de autorizare, eliberarea autorizației de funcționare. <p>Evaluarea evaluatorilor de competențe profesionale, în vederea certificării, se face de către <i>verificatori interni</i>, conform prevederilor OG 129/2000.</p> <ul style="list-style-type: none"> - sunt stabilite termenul și modalitatea de contestarea a nivelului de performanță atribuit; - procedura de autorizare se finalizează cu decizia motivată a CNFPA de a acorda sau nu autorizația de funcționare. <i>Autorizația de funcționare</i>, tipizat - model anexă la Procedură, se eliberează pentru fiecare ocupație/calificare pentru care centrul a fost autorizat și se înregistrează în <i>Registrului de evidență a autorizațiilor de funcționare ale centrelor de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale</i> este (model anexat Procedurii). <p>Centrul nemulțumit de soluționarea cererii de autorizare se poate adresa instanței judecătorești competente, în temeiul Legii contenciosului administrativ.</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>taxa de autorizare</i> se achită pentru fiecare ocupație/calificare pentru care centrul solicită autorizarea, diferențiat, în funcție de nivelul de performanță al centrului și se face venit la bugetul de stat. - datele privind centrele autorizate se înscriv în <i>Registrul național al centrelor de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale</i> (model anexat Procedurii). - sunt stabilite <i>obligațiile centrelor de evaluare</i>, între care: să trateze candidații la evaluare fără discriminare, să adapteze metodele de evaluare la nevoile persoanelor cu nevoi speciale, să
--	--

	<p>asigure confidențialitatea datelor privind evaluările efectuate.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitorizarea autorizării, constând în urmărirea sistematică a activității centrelor autorizate, se realizează atât prin rapoarte periodice prezentate CNFPA de către centrele de evaluare, cât și prin controale efectuate de CNFPA. Neregulile (nerespectarea unor criterii de evaluare) constatate la control pot conduce la <i>retragerea autorizației</i>, dacă nu sunt remediate în termenul de grătie prevăzut pe Procedură. - Pentru acordarea unei noi autorizații de funcționare se aplică aceeași procedură de autorizare <ul style="list-style-type: none"> • Normează evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, după cum urmează: - se face la cererea scrisă a unei persoane, adresată unui centru autorizat, pentru una, mai multe sau toate unitățile de competențe cuprinse într-un SO/SPP; - se face de <i>evaluatori de competențe</i> repartizați fiecărui candidat, care, în funcție de <i>autoevaluarea</i> făcută de candidat, recomandă acestuia să intre în procesul de evaluare pentru întreg standardul sau doar pentru o parte a acestuia; - <i>modalitatea concretă de evaluare</i> se stabilește de fiecare centru și cuprinde obligatoriu un test scris și o probă practică; - <i>durata procesului de evaluare</i> se stabilește de fiecare centru, fără a depăși 30 de zile. - persoanele declarate competente primesc un <i>certificat de competențe profesionale</i>, având aceeași valoare ca și certificatele de absolvire/calificare cu recunoaștere națională, eliberate în sistemul formal de FP; - candidatul nemulțumit de decizia "încă nu competent", raportată la anumite unități de competență, are dreptul de a face contestație, urmând pașii din Procedură. • Normează eliberarea, gestionarea și arhivarea certificatelor de competențe profesionale, precizând că: <ul style="list-style-type: none"> - CNFPA tipărește și gestionează certificatele de competențe profesionale, care au recunoaștere națională, regimul actelor de studii și forma modelului anexă la Procedură; - <i>evidența certificatelor</i> se ține prin următoarele instrumente: <i>Registrul general al persoanelor evaluate</i>, <i>Registrul de gestionare a certificatelor de competențe profesionale</i>, <i>Registrul de evidență nominală a eliberării certificatelor de competențe profesionale</i> (modelele registrelor sunt anexate Procedurii), cotorul caietului de certificate de competențe profesionale emise. De asemenea, centrele de evaluare arhivează cererile de înscriere și dosarele de evaluare ale candidaților. - centrele de evaluare trebuie să respecte <i>regulile de completare, eliberare și arhivare a certificatelor instituite de Procedură</i> la această secțiune.
--	---

Principalii actori implicați	Adulții, centrele de evaluare a competențelor profesionale, CNFPA
Subiectul Principal	Recunoașterea și validarea competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale
Subiecte conexe	Educația și formarea profesională, calitatea în formare profesională
Legislație UE relevantă	Concluzia Consiliului 9600/04

Tipul documentului	Lege
Nr. Documentului	279/2005
Titlul documentului	Legea nr. 279/2005 privind ucenia la locul de muncă
Data publicării	11.10.2005
Obiective	Reglementarea condițiilor organizării FP la locul de muncă în baza unui contract de ucenie (CU).
Scurtă descriere	<p>Legea 279/2005:</p> <p>1. Definește ucenia, ucenicul și maistrul de ucenie, după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Ucenia este formarea profesională realizată în baza unui contract de ucenie (CU) la locul de muncă;</i> - <i>Ucenicul este persoana fizică încadrată în muncă în baza unui CU;</i> - <i>Maistrul de ucenie (MU) este fie salariat al angajatorului care organizează ucenia la locul de munca, fie pfa sau reprezentant al unei asociații familiale.</i> <p>2. Definește CU și condițiile încheierii acestuia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>CU este un CIM de tip particular, încheiat pe durată determinată (≥ 6 luni și ≤ 3 ani), prin care ucenicul se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului și toate condițiile necesare FP.</i> - <i>CU se încheie în formă scrisă, cu respectarea dispozițiilor specifice ale Codului Muncii și se înregistrează la ITM;</i> - <i>CU cuprinde, pe lângă elementele obligatorii ale oricărui CIM, clauze referitoare la: calificarea și competențele pe care le va dobândi ucenicul și durata obținerii lor, locul desfasuarii activității, numele și calificarea MU și repartizarea programului de pregătire practică/teoretică.</i> - <i>perioada de probă în cazul CU este ≤ 30 de zile;</i> - <i>salariul de bază lunar al ucenicului este cel puțin egal cu salariul de bază minim brut lunar pe țara, pentru program de muncă de 8 ore;</i>



	<ul style="list-style-type: none"> - programul de muncă normal al uceniciilor este de 8 ore pe zi, maxim 5 zile/ săptămână; - FP prin ucenicie include pregătire practică și, duă caz, pregătire teoretică. - pe perioada încadrării în muncă în baza CU, angajatorul are obligația să asigure ucenicului care are domiciliul stabil în altă localitate, fără posibilitate de navetă zilnică, condiții de cazare și de masă în regim de 3 mese pe zi, în unități de profil autorizat, conform legii. Cazarea este suportată de ucenic și nu trebuie să depășească 50% din venitul net salarial realizat de acesta. - La încheierea CU, angajatorul poate solicita absolventului angajarea obligației de a rămâne în unitatea respectivă cu contract de muncă pe o perioadă negociată între părți. În caz contrar, ucenicul va rambursa contravalorea cheltuielilor făcute de angajator cu FP. - ucenicul beneficiază de toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii și de dispozițiile legale aplicabile celorlalți salariați. <p>3. Stabilește categoriile de persoane care se pot încadra ca ucenici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - orice persoană fizică cu vîrstă cuprinsă între 16-25 ani, care nu deține o calificare pentru ocupația în care se organizează ucenia; - persoanele fizice în vîrstă de 15 ani, cu acordul scris al părintilor și al reprezentanților legali; - cetățenii străini și apatrizii care au obținut permis de muncă în România; - cetățenii statelor membre UE, ai statelor semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European și membrii familiilor acestora. <p>4. Stabilește categoriile de persoane care pot încadra în muncă ucenici:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pot încheia CU în calitate de angajatori numai persoanele juridice sau fizice autorizate de MMSSF; - pfa care dovedesc că prestează de cel puțin 1 an activitatea pentru care au fost autorizați (dar numai pt 3 ucenici concomitent, numai pentru nivelul I de calificare); - asociațiile familiale care dovedesc că prestează de cel puțin 1 an activitatea pt care au fost autorizați (dar numai pt 3 ucenici concomitent, numai pentru nivelul I de calificare). <p>5. Stabilește condițiile cadru privind autorizarea angajatorilor și atestarea MU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - autorizarea /atestarea se fac, pentru perioade de 4 ani, cu posibilitate de prelungire, de către MMSSF, prin direcțiile sale județene, în baza avizului comisiei de autorizare a furnizorilor de FP.
--	---

- prin derogare de la prevederile OG 129/2000, autorizarea nu e condiționată de prevederea în statutul/autorizația angajatorului a activităților de FP

6. Reglementează organizarea uceniciei la locul de muncă, disponând că:

- ucenicia se organizează pt. *nivelurile de calificare 1, 2 și 3*, pentru *ocupațiile* cuprinse în COR și pentru care există SO/SPP;

- pregătirea teoretică a ucenicilor se desfășoară la un furnizor de FP autorizat, iar cea practică la un loc de muncă adekvat;
- este *interzisă* folosirea ucenicilor la prestarea de activități în afara CU;

- *evaluarea și certificarea* FP a ucenicilor se face conform prevederilor legale privind FPA. Evaluarea se organizează de angajator.

- controlul asupra modului în care e organizată și se desfășoară activitatea de ucenicie e exercitat de MMSSF, prin direcțiile de MMSSF județene.

7. Reglementează susținerea financiară a uceniciei la locul de muncă, după cum urmează:

- angajatorii care încadrează în muncă ucenici beneficiază lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării CU, pentru fiecare persoană:

- o sumă egală cu 50% din valoarea ISR prevăzut de Legea nr. 76/2002;

- o sumă egală cu contravalorarea lunară a serviciilor de instruire teoretică a ucenicului, fără a putea depăși 20% din valoarea ISR prevăzut de Legea nr. 76/2002.

- *sumele lunare ante-menționate sunt proportionale cu timpul efectiv lucrat* de ucenic și se acordă și pt perioada concediului anual de odihnă al ucenicului; nu se acordă pe perioada de probă a ucenicului și nici pe perioada suspendării raporturilor de muncă,

- facilitățile amintite trebuie să respecte legislația în vigoare în materia ajutorului de stat.

- angajatorii care beneficiază de aceste facilități sunt obligați să mențină raporturile de muncă cu ucenicii pe perioada derulării CU, în caz contrar fiind obligați să restituie sumele integral, plus dobândă penalizatoare. Respectarea acestei prevederi se asigură prin organele de control ale AJOFM-urilor.

8. Stabilește în sarcina *inspectorilor de muncă* activitatea de *control* a modului de încheiere, executare, suspendare și închidere a CU, la sesizarea acestora putându-se declanșa procedura de retragere a autorizației/atestatului angajatorului/MU, în condițiile stabilite prin NM la lege.

9. Încadrează în categoria *contravențiilor* nerespectarea

	dispozițiilor principale ale legii și stabilește sancțiunile corespunzătoare. La încălcarea de 3 ori într-un an a acestor dispoziții, se solicită retragerea autorizației angajatorului de încadrare a ucenicilor la locul de muncă și a dreptului de a obține o nouă autorizație pe o perioadă de 4 ani de la data retragerii acesteia.
Principalii actori implicați	Persoanele fizice cu vârstă între 15-25 ani, angajatorii persoane fizice sau juridice, administrația publică centrală de specialitate, furnizorii de FP autorizați
Subiectul Principal	Formarea profesională a adulților prin ucenicie la locul de muncă
Subiecte conexe	-
Legislație UE relevantă	-

Tipul documentului	Hotărâre a Guvernului
Nr. Documentului	234/2006
Titlul documentului	HG 234/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice (NM) de aplicare a prevederilor Legii 279/2005 privind ucenia la locul de muncă
Data publicării	02.03.2006
Obiective	Reglementează punerea în aplicare a prevederilor Legii 279/2005.

Scurtă descriere	<p>HG stabilește / prevede că:</p> <p>A. În ce privește contractul de ucenicie (CU) la locul de muncă:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CU (model - anexa 1 la NM) se evidențiază în registrul general de evidență a salariaților, cu mențiunea "CULM"; - Durata CU se stabilește în funcție de ocupația (pe grupe majore de ocupatii) /calificarea (pe niveluri de calificare) pentru care urmează să se pregătească ucenicul și de competențele dobândite anterior de către ucenic; - Pe același loc de muncă nu pot fi angajați succesiv mai mult de 3 ucenici pe perioada de probă; - Stabilește <i>modelul de contract de FP</i>, care constituie anexa 2 la NM. <p>B. În ce privește organizarea ucenicie la locul de muncă:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MU coordonează activitatea de FP a ucenicului, cu respectarea atribuțiilor, drepturilor și obligațiilor ce revin MU conform anexei la CIM. - Prevede expres și limitativ condițiile în care ucenicul poate fi delegat și interdicția de a fi detașat; - Dispune că ucenia se poate organiza doar pentru: <ul style="list-style-type: none"> - <i>calificările</i> prevăzute în Nomenclatorul Calificărilor, programele finalizându-se cu certificate de calificare (model - anexa 4 la NM de aplicare a OG 129/2000) <ul style="list-style-type: none"> - pentru <i>ocupațiile</i> cuprinse în COR la grupele majore 3-8, programele finalizându-se cu certificate de absolvire/calificare parțială (model - anexa 5 la aceeași NM) - Organizarea uceniciei se face în conformitate cu <i>programul de FP</i> prin ucenie pt care a fost autorizat angajatorul, program care cuprinde <i>planul și programa</i> de pregătire pentru ocupația/calificarea respectivă, elaborate în baza SO/SPP corespunzătoare. <p>C. În ce privește autorizarea angajatorilor să organizeze FP prin ucenie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Autorizarea se face de către MMSSF, prin <i>direcțiile de MSSF județene</i>, la primirea avizului favorabil din partea <i>comisiei de autorizare</i> a furnizorilor de FP; - Autorizarea angajatorilor se face în baza <i>criteriilor de evaluare</i> stabilite de legislația privind autorizarea furnizorilor de FP - NM precizează și <i>termenele</i> avute la dispoziție de comisie și de specialisti <i>pentru activitățile de evaluare</i>, pentru remedierea eventualelor nereguli de către angajator, pentru comunicarea avizului către direcțiile județene de MSSF. - <i>Autorizațiile</i> acordate sunt tipizate (conform model anexa 3 la NM). - Angajatorii autorizați înregistrați în <i>Registrul angajatorilor de ucenici autorizați la nivel județean</i> (model - anexa nr. 8 la NM).
-------------------------	---

- Instituie *procedura și termenele* în care angajatorul poate contesta răspunsul la cererea de autorizare și, respectiv, termenele de soluționare a contestației.

D. Detaliază procedura de monitorizare a furnizorilor de FP autorizați:

- monitorizarea constă în urmărirea sistematică a îndeplinirii de către angajator a criteriilor de evaluare care au stat la baza autorizării și în urmărirea sistematică a rezultatelor obținute de participanții la programul de FP ucenicie;
- monitorizarea se realizează prin echipe de monitorizare, formate din 2 membri numiți conform criteriilor din NM, care verifică independent și realizează *raportul de monitorizare*.

E. Detaliază procedura de retragere a autorizației:

- retragerea intervine dacă echipa de monitorizare constată nerespectarea criteriilor de autorizare, iar furnizorul nu reușește să remedieze neregularitățile semnalate în termenul de 30 de zile de la comunicarea lor de către comisia de autorizare;
- retragerea intervine și în cazul în care la două serii consecutive de ucenici rata de promovare e < 70% sau rata de abandon e > 50%;
- la sesizarea inspectorilor de muncă, pentru încălcarea prevederilor privind încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CU;
- în cazul în care se constată încălcarea de 3 ori într-un an de către angajator a dispozițiilor din lege sancționate contravențional – caz în care se suspendă și dreptul de a obține o nouă autorizație pentru o perioadă de 4 ani de la data retragerii.
- procedura de contestare a deciziei de retragere a autorizației este aceeași ca în cazul neacordării autorizației.

F. Detaliază procedura de atestare a MU:

- Persoana care solicită atestarea ca MU trebuie să îndeplinească următoarele condiții cumulative: a) să dețină o calificare pentru ocupația/calificarea respectivă; b) să aibă o experiență profesională de cel puțin 3 din ultimii 5 ani în respectiva ocupație/calificare; în cazul pfa să desfășoare activități economice, să aibă o experiență profesională de 1 an din ultimii 2 ani; c) să fi participat la cursuri de formare a formatorilor, finalizate cu certificate; d) să nu aibă cazier judiciar; e) să fie apt din punct de vedere medical.
- Atestarea se face de către MSSF, prin *direcțiile de MSSF județene*, în baza unei proceduri asemănătoare cu cea a autorizării angajatorilor, la finalul căreia se eliberează sau nu atestatul (conform model anexa 4 la NM).
- MU autorizați sunt înregistrați în *Registrul MU autorizați la nivel județean* (model - anexa nr. 9 la NM), ținut de direcțiile



	<p>județene de MSSF.</p> <p>G. Stabilește regulile privind evaluarea activității de FP a ucenicului:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MU consemnează progresele înregistrate de ucenici în <i>Jurnalul de ucenicie</i> (model anexa 5 la NM); - evaluarea finală a activității de FP a ucenicului se organizează și se finanțează de către angajator și se realizează de <i>comisia de examinare</i>; - evaluarea se realizează printr-o probă teoretica și una practică sau numai una practică, după caz, în condițiile legii. <p>H. Stabilește procedura de acordare a stimulentelor financiare pentru angajatori: încheierea cu AJOFM a unei convenții (conform modelului din anexa nr. 7 la NM), pentru fiecare CU pentru care angajatorul solicită sumele și depunerea lunară a documentelor listate în Hotărâre.</p> <p>I. Modul de aplicare a reglementărilor cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CU este supus controlului Inspecției Muncii prin inspectorii de muncă.</p>
Principalii actori implicați	Persoane fizice cu vârstă între 15-25 ani, angajatorii persoane fizice sau juridice, administrația publică centrală de specialitate, furnizorii autorizați de FP, asociații profesionale.
Subiectul Principal	Formarea profesională a adulților prin ucenicie la locul de muncă
Subiecte conexe	Obiective de politici transversale: asigurarea accesului egal, nediscriminatoriu al tuturor persoanelor la FP
Legislație relevantă	EQF, EQARF

Tipul documentului	Ordin comun al MMSF și al MECT
Nr. Documentului	353/5202/2003
Titlul documentului	Ordin MMSSF 353/2003 și al MECT 5202/2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de FPA
Data publicării	05.11.2003
Obiective	Reglementarea metodologiei de autorizare a furnizorilor de FP.
Scurtă descriere	<p>Principalele prevederi cuprinse în Metodologie (M):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reiterează precizarea că activitatea de autorizare este coordonată de CNFPA, care înființează comisii de autorizare județene, ajutate la rândul lor de secretariate tehnice; • Reiterează <i>condițiile de eligibilitate ale furnizorilor</i> care se supun autorizării; • Precizează că autorizarea și monitorizarea furnizorilor se fac în baza <i>criteriilor de evaluare</i>, separat pentru fiecare filială sau



centru de formare profesională fără personalitate juridică.

- Introduc *Fișa de autoevaluare a furnizorului* (formular prezentat în anexa nr. 1 la M), în care solicitantul autorizației detaliază cele 3 criterii de evaluare a furnizorilor de FPA: conținutul programului de formare profesională, experiența furnizorului, resursele acestuia;
- Detaliază cerințele legate de **cele 3 criterii de evaluare** a furnizorilor de FPA, după cum urmează:

1. Elementele obligatorii ale programelor de FP - datele de identificare a programului, condițiile de acces, obiectivele exprimate în competențe profesionale ce urmează să fie dobândite de participanți, durata și locul de desfășurare, formele de organizare a programului, planul de pregătire, numărul de participanți, procedura de evaluare a programului, programa de pregătire (conform modelului din anexa 2 la M), modalitățile de evaluare a participantilor la program (prezentate în anexa nr. 3 la M) - sunt explicitate la rândul lor:

- e stabilită *durata minimă a programului de FP*, pe niveluri de calificare, și posibilitatea reducerii acesteia cu maxim 50% în anumite situații;
- e stabilit *numărul maxim de participanți* pe grupa de FP, pentru stagii de pregătire teoretică și practică;
- e stabilit *conținutul procedurii de evaluare* a programului de FP (conținutul programului, modul de organizare și desfășurare, prestația formatorilor) și faptul că evaluarea se face de către beneficiari / participanți la program;

2. Resursele necesare desfășurării programului sunt:

a. resurse umane – *formatori*, care trebuie să aibă profilul sau specialitatea corespunzătoare programei de pregătire și, începând cu 01.01.2010 trebuie să aibă, pe lângă pregătirea de specialitate, pregătire pedagogică specifică FPA;

- *personal de specialitate numit de agentul economic* la care se desfășoară stagiul de practică, pe durata stagiului;

b. resurse materiale: *spațiile adecvate* pentru pregătirea teoretică și practică, echipate și dotate corespunzător și *suportul de curs (manualul)*, la care să aibă acces fiecare participant și în care să se precizeze dacă a fost sau nu elaborat de furnizor, alcătuiesc *baza materială* necesară desfășurării programului. Furnizorul este obligat să dovedească cu documente forma juridică în care deține baza materială.

c. resurse financiare

3. Experiența – este obligatorie la evaluarea în vederea reînnoirii autorizației.

- Introduc obligativitatea furnizorilor de programe de FP finalizate cu certificate de calificare de a elabora *proiecte*

didactice, conform modelului prezentat în anexa 4 a M.

- Detaliază **procedura de autorizare** a furnizorilor de FP, după cum urmează:

- Elemenetele necesare obținerii autorizării sunt: *cererea de autorizare* (anexa nr. 5 la M) care se înregistrează în *Registrul de evidență al cererilor de autorizare* (al cărui model e prezentat în anexa nr 7 la M), însotită de *dosarul de autorizare* (anexa nr. 6 la M);
- *Evaluarea furnizorilor* se face de către *specialiști* a căror pregătire și experiență au legătură directă cu ocuparea pentru care se solicită autorizarea, desemnați prin rotație de comisia de autorizare din lista de specialiști aprobată de aceasta, cu condiția să nu se afle în vreunul din cazurile de incompatibilitate prevăzute de lege.
- Comisia de autorizare verifică îndeplinirea cerințelor de eligibilitate de către furnizor, iar pentru cei eligibili cei 2 specialiști verifică în mod independent îndeplinirea criteriilor de autorizare, întocmând rapoarte independente de evaluare.
- M precizează și *termenele* avute la dispoziție de comisie și de specialiști pentru activitățile de autorizare și evaluare, pentru comunicarea rezultatelor către solicitantul autorizației, pentru remedierea eventualelor nereguli de către furnizor.
- Procedura de autorizare culminează cu decizia motivată a comisiei de a acorda sau nu autorizația. *Autorizațiile* acordate, identificate prin număr, serie și data eliberării (conform model anexa 9 la M) se înregistrează în *registratorul de evidență a autorizațiilor* (anexa 10 la M).
- Sunt instituite procedura și *termenele* în care furnizorul poate contesta răspunsul la cererea de autorizare (întâi la CNFPA, apoi la instanțele judecătorești competente, conform L 544/2004) și, respectiv, termenele de soluționare a contestației.

- Detaliază **procedura de monitorizare** a furnizorilor de FP autorizați:

- monitorizarea constă în urmărire sistematică a îndeplinirii de către furnizor a criteriilor de evaluare care au stat la baza autorizării și se concretizează în cel puțin 3 vizite de monitorizare și în urmărire sistematică a rezultatelor obținute de participanții la programul de FP;

- monitorizarea se realizează prin echipe de monitorizare, formate din 2 membri numiți conform criteriilor din M, care verifică independent și realizează rapoarte separate de monitorizare (conform model anexa nr. 11 la M)

- Detaliază **procedura de retragere a autorizației**:

- retragerea intervine dacă echipa de monitorizare constată nerespectarea criteriilor de autorizare, iar furnizorul nu reușește să remedieze neregularitățile semnalate în termenul

	<p>de 30 de zile de la comunicarea lor de către comisia de autorizare;</p> <ul style="list-style-type: none"> - retragerea intervine și în cazul programelor de calificare, dacă rata de promovare e < 70% sau rata de abandon e > 50%; - procedura de contestare a deciziei de retragere a autorizației este aceeași ca în cazul neacordării autorizației. <p>• Instituie reguli generale legate de activitatea de autorizare:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CNFPA instruiește membrii comisiilor de autorizare și personalul secretariatelor tehnice și acordă consultanță pe probleme specifice; - furnizorii de FP au o serie de obligații specifice, între care: să trateze toți participanții la programele de FP fără discriminare pe criterii de vârstă, sex, origine etnică, apartenență politică sau religioasă; să adapteze programele de formare la nevoile persoanelor cu dizabilități; să asigure confidențialitatea datelor participanților; să comunice în timp util datele statistice solicitate de instituțiile abilitate conform legii.
Principalii actori implicați	Furnizorii de FPA – persoane juridice de drept public sau de drept privat, centrele de formare profesională, adulții (persoanele cu vârstă de 16 ani împliniți), administrația publică centrală de specialitate
Subiectul Principal	Formarea profesională a adulților (autorizarea furnizorilor de FPA)
Subiecte conexe	Obiective de politici transversale: asigurarea accesului egal, nediscriminatoriu al tuturor adulților, inclusiv al persoanelor cu dizabilități la programele de formare profesională.
Legislație relevantă	EQF, EQARF

Tipul documentului	Instrucțiuni comune ale MMSSF și al MECT
Nr. Documentului	67/9.368/2004
Titlul documentului	Instrucțiuni comune MMSSF și MECT Nr. 67/9.368/2004 privind aplicarea Ordinului MMSSF și al MECT nr. 353/5.202/2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de FPA
Data publicării	20.02.2004
Obiective	Reglementează anumite condiții ale autorizării furnizorilor de FP să organizeze programe de FP pentru ocupațiile din COR pentru care nu există SO / SPP și, respectiv, pentru competențele-cheie comune mai multor meserii/ocupații, ca și pentru programele de FP pentru calificări de nivelul I.

Scurtă descriere	<p>Prevederi principale:</p> <p>Art. 1. - <i>Pentru ocupățiile din COR, pentru care nu există standarde ocupaționale/standarde de pregătire profesională, furnizorii de FP care solicită autorizarea pentru organizarea de programe de FP, finalizate cu certificat de absolvire, vor respecta prevederile Ordinului MMSF și al MECT nr. 59/3.175/2004 pe această temă.</i></p> <p>Art. 2. - <i>Pentru competențele-cheie comune mai multor ocupății, furnizorii de FP care solicită autorizarea pentru organizarea de programe de FP, finalizate cu certificat de absolvire, nu au obligația de a elabora programul de formare profesională pe bază de standarde ocupaționale/standarde de pregătire profesională.</i></p> <p>Art. 3. - <i>Lista competențelor-cheie comune mai multor ocupății se aprobă și se actualizează de către CNFPA și este publicată pe site-ul acestuia.</i></p> <p>Art. 4. - <i>La programele de FP organizate pentru calificări de nivelul I, prevăzute în Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare, aprobat prin Ordinului MMSF și al MECT nr. 35/3.112/2004, pot fi admise și persoane care nu au absolvit învățământul obligatoriu.</i></p>
Principalii actori implicați	Adulții (persoanele cu vârstă de 16 ani împliniți), furnizorii de FP, administrația publică centrală de specialitate
Subiectul Principal	Formarea profesională a adulților
Subiecte conexe	Obiective de politici transversale: asigurarea accesului egal, nediscriminatoriu al tuturor la programele de formare profesională.
Legislație UE relevantă	Competențe-cheie

Tipul documentului	Acord tripartit
Titlul documentului	Acord tripartit privind Cadrul Național al Calificărilor
Data publicării	2005
Obiective	Convenirea de principiu, de către semnatari, a structurii generale a CNC (definit în Anexa 1 la Acord) și asumarea de către aceștia a angajamentului de a sprijini constituirea și funcționarea comitetelor sectoriale, în vederea realizării unui sistem național al calificărilor coerent, aplicabil atât FPI cât și FPC.
Scurtă descriere	Acordul tripartit este însoțit de un set de Recomandări de revizuire, elaborate de CNFPA în cadrul proiectului Phare 2004 EuropeAid/121949/D/SV/RO – Asistență tehnică pentru



CNFPA.

- **Părțile semnatare** ale Acordului sunt *Guvernul*, prin ministerele de resort, *confederațiile patronale reprezentative la nivel național și confederațiile sindicale reprezentative la nivel național*.

În legătură cu părțile semnatare, CNFPA recomandă, în setul de *Recomandări* de revizuire, inițierea dialogului cu organizațiile încă nereprezentate în confederațiile semnatare și prevederea în Acord a termenilor și condițiilor în conformitate cu care acestea pot adera la Acord.

- Textul acordului definește **Comitetele sectoriale(CS)** ca structuri de dialog social, organizate la nivelul sectoarelor de activitate stabilite de CNFPA și cuprinse în Anexa nr. 2 la Acord.

- Este convenit *modul de înființare a CS* - prin acordul partenerilor sociali reprezentativi din sector (minim o organizație din partea fiecărui partener), în fiecare sector putând funcționa un singur CS.

- Sunt stabilite *priilele atribuții* ale CS, între care: participarea la dezvoltarea și actualizarea calificărilor relevante din domeniu, validarea calificărilor și standardelor asociate calificărilor.

- Este stabilit *rolul CNFPA de coordonator al activității CS* și atribuțiile sale în calitate de Autoritate Națională pentru Calificări (ANC).

- Conform documentului, CNC este un *instrument pentru dezvoltarea și clasificarea calificărilor* în concordanță cu un set de criterii specifice nivelurilor de învățare dobândite.

- CNC asigură recunoașterea națională a calificărilor indiferent de ruta de învățare urmată și servește la facilitarea accesului și stimularea participării la EFP.

- CNC contribuie la asigurarea calității sistemului de EFP, pentru că se bazează pe standarde naționale folosite atât la formarea cât și la evaluarea competențelor. Standardele ocupaționale (SO) sunt elaborarea de specialiști și apoi validate de CS, ca și calificările asociate acestora.

După validare, calificările se înscriu în Registrul Național al Calificărilor, urmând a fi rezivuite periodic, validarea fiind făcută pentru o perioadă definită.

- CNC facilitează *mobilitatea forței de muncă*, întrucât *competențele sunt transferabile între calificări*.

• O etapă importantă în definirea CNC o constituie definirea **nivelurilor naționale de calificare**, prin intermediul cărora sunt stabilite criteriile de clasificare a calificărilor sub aspectul responsabilității și complexității activităților pe care le pot practica persoanele care demonstrează că au dobândit respectivul nivel de calificare.



	<ul style="list-style-type: none"> - La momentul semnării Acordului, ca și acum, în România erau definite 5 niveluri de calificare, conform reglementărilor europene la acel moment - sistemul ISCO 88 COM. - Documentul prezintă și <i>nivelurile educaționale</i> asociate diferitelor forme de pregătire în cadrul sistemului național de învățământ - definite conform clasificării internaționale ISCED 97, ca și o <i>concordanță</i> între nivelurile de calificare profesională și nivelurile ISCED. - În ce privește CNC, în setul de <i>Recomandări</i> privind Acordul Tripartit, CNFPA recomandă <i>alinierea CNC la EQF</i>, care definește 8 niveluri de calificare, eventual pornind de la modelul de aliniere a CNC cu EQF prezentat de Ministerul Educației la acea dată. • Potrivit Anexei 3 la Acord, care conturează baza conceptuală a CNC, elementele principale ale CNC sunt: <ol style="list-style-type: none"> 1. un set de niveluri de referință, bazate pe descriptori de nivel; 2. un set de instrumente care permit reflectarea creditelor transferabile și de acumulare din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții; 3. un set de principii și proceduri comune care să călăuzească partenerii în elaborarea și implementarea calificărilor. • În aceeași anexă sunt <i>definite câteva concepte de bază utilizate</i> de CNC: învățarea, rezultatele învățării, competențele, calificarea, CNC, SO/SPP (reguli de elaborare/revizuire), validarea calificărilor și criteriile de validare a calificărilor. • Anexa 3 recomandă <i>dezvoltarea calificărilor în baza analizelor ocupaționale</i>, al căror rezultat sunt standardele ocupaționale. - Sunt prezentate cele 3 categorii de unități de competențe specifice unei ocupații/calificări și incluse în SO/SPP și elementele prin care este descrisă o unitate de competență. Agregând unitățile de competențe specifice mai multor ocupații ale unui sector(oare) economic(e), se obține o calificare. • Prin Anexa nr. 3 la Acord se stabilește că baza metodologică necesară pentru dezvoltarea CNC va fi elaborată prin proiectul Phare 2004-2006 „Inființarea ANC”. • În ce privește această anexă a Acordului, CNFPA recomandă revizuirea acesteia, în sensul elaborării unui glosar de termeni care să conțină concepte cheie și definiții utilizate la elaborarea CNC, redate în manieră accesibilă tuturor partenerilor și care să fie inclus ca anexă la Acordul tripartit.
Principalii actori implicați	Furnizorii de FPC, lucrătorii, administrația publică centrală, organe de specialitate ale acesteia (CNFPA etc.), partenerii sociali, actorii relevanți din sistemul educației naționale.
Subiectul	FPC



Principal	
Subiecte conexe	Învățarea pe tot parcursul vieții, asigurarea calității FPC, recunoașterea învățării dobândite în alte contexte decât cele formale, mobilitatea forței de muncă
Legislație relevantă	UE EQF, EQARF

Tipul documentului	Ordin comun MMSSF si MECT
Nr. Documentului	59/3175/2004
Titlul documentului	Ordin comun MMSSF si MECT 59/3175/2004 privind aprobarea organizării de programe de formare profesională pentru dobândirea de competențe în ocupațiile pentru care nu există standarde occupaționale.
Data publicării	12.02.2004
Obiective	Reglementează condițiile autorizării furnizorilor de FP să organizeze programe de FP pentru ocupațiile din COR pentru care nu există SO / SPP.
Scurtă descriere	<p>Prevederi principale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organizarea programelor de FP de calificare pentru dobândirea de competențe în ocupațiile pentru care nu există SO/SPP se aprobă <i>furnizorilor de FP</i> care <i>îndeplinesc cumulativ următoarele condiții</i>: a) prezintă dovada că au cerut CNFPA asistență metodologică în vederea elaborării SO pentru care solicită autorizarea; b) identifică competențele profesionale care vor fi completate în suplimentul descriptiv al certificatului de calificare. - Comisia de autorizare procedează la evaluarea criteriilor de autorizare pentru furnizorii de FP care îndeplinesc cele 2 condiții cumulative, conform Metodologiei de autorizare a furnizorilor de FPA și, după caz, acordă sau nu acordă autorizarea, cu condiția elaborării și aprobării de către CNFPA a SO pentru ocupația pentru care a fost autorizat. - SO se elaborează în conformitate cu metodologia pusă la dispoziție de CNFPA. - Cu 30 de zile lucrătoare înainte de organizarea examenului de absolvire/certificare a primului program de FP organizat, furnizorul de FP are obligația să depună spre aprobare la CNFPA proiectul de SO. - Dacă SO depus nu este aprobat de CNFPA din motive imputabile furnizorului, comisia de autorizare nu aprobă organizarea examenului de absolvire/certificare și procedează la retragerea autorizației. - În cazul nerespectării prevederilor anterioare, furnizorul de FP are obligația de a restituire taxele percepute de la beneficiarii



	<p>programelor de FP și penalitățile stabilite în contractul de FP încheiat conform normelor metodologice.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprobarea de către MECT - în perioada de funcționare a furnizorului de FP cu autorizare, cu condiția aprobării de către CNFPA a SO elaborat pentru ocupația pentru care a fost autorizat - a SPP pentru calificările în care se organizează programe de FP, exonerează furnizorul de FP de obligația de a mai elabora SO. - Furnizorii de FP autorizați în condițiile prezentului Ordin au următoarele obligații față de beneficiarii programelor de formare: a) să precizeze în contractul de FP clauze speciale privind autorizarea în condițiile prezentului Ordin; b) să afișeze la loc vizibil un anunț privind condițiile obținerii autorizației și posibilitatea retragerii acesteia. - După aprobarea de către CNFPA a SO elaborat de furnizor, acesta este recunoscut ca standard național și public, fiind obligatoriu pentru toți furnizorii de FP. - Furnizorii de FP autorizați înainte de aprobarea SO au obligația de a-și revizui programul de pregătire pentru a-l pune de acord cu SO, în 20 de zile de la data publicării acestuia pe site-ul CNFPA, și de a înștiința în scris comisia de autorizare despre modificările pe care le-a suferit programul de pregătire, potrivit legislației în vigoare.
Principalii actori implicați	Adulții (persoanele cu vârstă de 16 ani împliniți), furnizorii de FP, administrația publică centrală de specialitate
Subiectul Principal	Formarea profesională a adulților
Subiecte conexe	-
Legislație UE relevantă	-

Tipul documentului	Ordin MMFPS
Nr. Documentului	309/2009
Titlul documentului	Ordin MMFPS privind aprobarea Schemei de ajutor de stat (SAS) pentru formare profesională generală și specifică „Bani pentru formare profesională”
Data publicării	17.04.2009
Obiective	<p>Scop general: promovarea FP generale și specifice</p> <p>Obiective:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. îmbunătățirea tranziției de la școală la viață activă; 2. dezvoltarea capacitatii întreprinderilor de a sprijini creșterea nivelului de calificare al angajaților; 3. creșterea nivelului de calificare / perfecționare / specializare a angajaților; 4. îmbunătățirea accesului și participării la FPC.

Scurtă descriere	<p>A. Ordinul MMFPS stabilește caracteristicile generale ale SAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Furnizorul ajutorului de stat este MMFPS, iar administratorul SAS este AMPOSDRU II. Sursa de finanțare este Fondul Social European, SAS fiind aferentă POSDRU 2007-2013 (AP2 – DMI 2.1 și 2.3 și AP3 – DMI 3.2). III. SAS este exceptată de la obligația de notificare către CE, în baza Regulamentului (CE) nr. 800/2008. <p>B. Ordinul MMFPS delimitează sfera de aplicare a SAS, precizând că:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Se aplică pe <i>întreg teritoriul României</i>, în toate cele 8 regiuni de dezvoltare. II. <i>Măsurile care se încadrează în categoria ajutorului de stat</i> sunt cele prevăzute în art. 87 alin. 1 din Tratatul de instituire a Comunității Europene. III. Se aplică <i>pentru întreprinderile din toate sectoarele economice</i>, cu anumite <i>excepții</i> (strict prevăzute de Ordin) privind ajutoarele pentru anumite activități cu produse agricole și pentru activități legate de exporturi și ajutoarele condiționate de utilizarea preferențială a produselor naționale. <p>Pt. <i>definiția întreprinderilor</i> (mici, mijlocii sau mari), Ordinul trimite la Legea 346/2004 și la anexa nr. I a Regulamentului (CE) nr. 800/2008.</p> <ul style="list-style-type: none"> IV. Se acordă atât pentru proiecte de FP generală (FPG, al cărei conținut nu e aplicabil exclusiv sau preponderent postului actual sau viitor al angajatului), cât și pentru cele de FP specifică (FPS, care oferă calificări ce nu pot fi transferate sau pot fi transferate limitat către alte întreprinderi sau domenii de activitate). <p>C. Ordinul stabilește și condițiile de eligibilitate pt activități, beneficiari și cereri de proiecte.</p> <p>I. Activități eligibile – activitățile care vizează FPG și FPS, respectiv:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. DMI 2.1 - <i>Programele de mentorat</i> – destinate tinerilor angajați (15-24 de ani) în prima etapă (primele 6 luni) a primului loc de muncă important (pentru care au încheiat un CIM de cel puțin 24 de luni). Scopul programelor este sprijinirea tinerilor în procesul de adaptare la cerințele locului de muncă și postului ocupat, prin oferirea de îndrumare și asistență prin intermediul mentorilor- angajați cu experiență de minim 2 ani în calificarea respectivă. 2. DMI 2.3 – <i>actualizarea strategiilor /planurilor de dezvoltare a resurselor umane și FPC a angajatilor</i> la inițiativa angajatorilor sau de către aceștia din urmă; 3. DMI 3.2 – <i>FP a angajaților</i> prin programe de <i>perfectionare/specializare</i>.
-------------------------	---

II. Beneficiari eligibili – întreprinderile care au calitatea de beneficiari eligibili în conformitate cu DCI POSDRU și cu Ghidul solicitantului și ai căror angajați participă la cursurile organizate în cadrul proiectelor de FP. Ordinul stabilește condiții de eligibilitate atât pentru întreprindere (ex.: să demonstreze calitatea de IMM, dacă se încadrează în această categorie, să nu fie întreprindere în dificultate, conform art. 3 lit. w din lege), cât și pentru reprezentantul juridic al acesteia.

III. Cereri de finanțare eligibile – sunt cererile pt proiecte relevante și în concordanță cu obiectivele AP și DMI, care sunt implementate în România cu respectarea perioadei maxime de implementare.

D. Ordinul stabilește:

1. *Modalitatea de acordare a ajutorului* de stat – finanțare nerambursabilă, în una sau mai mute tranșe (tranșele se actualizează la valoarea din momentul acordării ajutorului);
2. *Valoarea minimă și maximă a unei cereri de finanțare* (10.000 EUR și 2.000.000 EUR / 2 ani consecutivi).
3. *Intensitatea (cuantumul) ajutoarelor* nu va depăși 25% din cheltuielile eligibile pt FPS și 60% din cheltuielile eligibile pt FPG, la care se pot adăuga 10% pt FP a lucrătorilor cu handicap sau defavorizați (definiți la art. 3. lit q și r din lege), 10% pentru întreprinderi mijlocii și 20% pentru întreprinderi mari.

Ordinul stabilește, în art. 16, categoriile de *cheltuieli eligibile*.

4. *Caracterul obligatoriu stimulativ* al ajutoarelor, care se dovedește:
 - pentru IMM-uri, prin depunerea cererii de finanțare de către beneficiar înainte de a demara proiectul de FP pentru care solicită ajutorul;
 - pentru întreprinderile mari, prin realizarea ca urmare a ajutorului a unei creșteri substanțiale a dimensiunii/domeniului de aplicare a proiectului/activității sau a valorii totale a cheltuielilor suportate de beneficiar pentru proiect sau a ritmului de finalizare a proiectului.
5. *Reguli privind cumulul ajutoarelor* – Ajutoarele acordate conform prezentei SAS se pot cumula cu alte tipuri de ajutoare exceptate cf. Regulamentului (CE) nr. 800/2008 numai dacă aceste ajutoare vizează cheltuieli eligibile diferite.
6. *Modalitățile de implementare a SAS* – depunerea cererii de finanțare însoțite de documentele prevăzute la art. 19 (2) din Ordin și încheierea, de către beneficiarul eligibil, a contractului de finanțare cu administratorul SAS.
7. *Durata SAS* – de la data lansării până la 31.12.2010, în limita fondurilor alocate.
8. *Bugetul SAS și nr. estimat de beneficiari*, după cum urmează:



	<ul style="list-style-type: none"> - DMI 2.1 - valoare totală estimată a ajutorului: 9.053.213 lei, 1.222 întreprinderi - DMI 2.3 – valoare totală estimată a ajutorului: 143.544.205 lei, pentru un nr. de cca 2.025 întreprinderi; - DMI 3.2 - valoare totală estimată a ajutorului: 55.500.000 lei, pentru un nr. de cca 300 întreprinderi. <p>9. Regulile privind raportarea și monitorizarea ajutorului de stat, care se vor realiza în conformitate cu Ordinul președintelui Consiliului Concurenței nr. 175/2007, cu implicarea corespunzătoare a Consiliului Concurenței.</p>
Principalii implicați actori	Administrația publică centrală de specialitate (MMFPS, AMPOSDRU, Consiliul Concurenței), întreprinderile, lucrătorii (inclusiv tinerii angajați).
Subiectul Principal	Formarea profesională generală și specifică
Subiecte conexe	Inserția tinerilor pe piața muncii și favorizarea accesului la FPC a categoriilor defavorizate de lucrători
Legislație UE relevantă	-

Tipul documentului	Lege
Nr. Documentului	76/2002
Titlul documentului	Legea 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă
Prevederi speciale incidente	CAPITOLUL IV, V, VI și SECTIUNEA 1 - Instituții și organizații implicate în realizarea prevederilor prezentei legi.
Data publicării	16 ianuarie 2002
Obiective	<p>Obiectiv General: Realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, a asigurării unui nivel ridicat al ocupării și a adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.</p> <p>Obiectiv Special: Prevenirea șomajului și stimularea ocupării forței de muncă.</p>
Scurtă descriere	<p>I. MĂSURI PENTRU PREVENIREA ȘOMAJULUI</p> <p>A. Măsuri cu caracter facultativ:</p> <p>1. Organizarea de către angajatori, în baza planului anual de formare profesională, de programe de formare profesională pentru proprii angajați, derulate de furnizori de servicii de pregătire profesională.</p> <p><u>Stimulent:</u> 50% din cheltuielile cu serviciile de formare profesională organizate pentru un număr de cel mult 20% din personalul angajat.</p>

Sursa de finanțare: Bugetul asigurărilor pentru șomaj (BAS)

2. Servicii de preconcediere (vezi mai jos) solicitate de alte persoane amenințate de riscul de a deveni șomeri decât cele care fac subiectul unei concedieri colective.

B. Măsuri cu caracter obligatoriu:

Serviciile de preconcediere în cazul concedierilor colective:

a) informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor; **b)** plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă; **c)** reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată; **d)** sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.

Scop: În cazul concedierilor colective, angajatorii au obligația să înștiințeze, cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii decizilor de concediere, AJOFM în vederea adoptării unor măsuri pentru combaterea șomajului.

Beneficiari: În perioada de preaviz, angajații care fac subiectul concedierii colective.

Prestatori: AJOFM ori alți furnizori de servicii de ocupare din sectorului public sau privat, acreditați, selectați de către acestea, în condițiile legii.

II. MĂSURI PENTRU STIMULAREA OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

A. MĂSURI PENTRU CREȘTEREA ȘANSELOR DE OCUPARE A PERSOANELOR ÎN CĂUTAREA UNUI LOC DE MUNCĂ, VIZÂND IN PRINCIPAL:

1. INFORMAREA ȘI CONSILIEREA PROFESIONALĂ - are caracter gratuit.

Scop: **a)** Furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupățiilor, **b)** evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale, **c)** dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră și **d)** instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă.

Beneficiari: Persoanele aflate în căutarea unui loc de munca.

Prestatori: Centre specializate din cadrul AJOFM, precum și alte centre și furnizori de servicii acreditați din sectorul public sau privat, care încheie cu AJOFM contracte.

2. MEDIEREA MUNCII

Scop: Punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu.

Beneficiari: Persoanele aflate în căutarea unui loc de munca.

Prestatori: Agențiile pentru ocuparea forței de muncă și furnizori de servicii specializate, din sectorul public sau privat, acreditați



de ANOFM.

Forme de mediere:

Mediere gratuită se realizează de AJOFM. **Beneficiari:** a) șomerii, indiferent dacă beneficiază de indemnizații de șomaj sau nu b) persoanele care ocupă un loc de muncă și, din diferite motive, doresc schimbarea acestuia sau c) care au obținut statutul de refugiat sau altă formă de protecție internațională, conform legii sau d) care sunt cetățeni străini sau apatrizi care au fost încadrați în muncă sau au realizat venituri în România, conform legii sau e) care nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție.

Mediere contra cost se realizează de furnizori de servicii specializate, din sectorul public sau privat, acreditați de ANOFM.

Mediere este obligatorie la solicitarea AJOFM la care sunt înregistrați pentru șomerii care beneficiază de indemnizații de șomaj.

Mediere este facultativa, la cerere, pentru șomerii care nu beneficiază de indemnizații de șomaj sau pentru persoanele care ocupă un loc de muncă și, din diferite motive, doresc schimbarea acestuia sau care au obținut statutul de refugiat sau altă formă de protecție internațională, conform legii sau care sunt cetățeni străini sau apatrizi care au fost încadrați în muncă sau au realizat venituri în România, conform legii sau care nu au putut ocupa loc de muncă după repatriere sau după eliberarea din detenție.

Planul individual de mediere: AJOFM-urile au obligația de a întocmi, pentru fiecare persoană aflată în căutarea unui loc de muncă planuri individuale de mediere.

3. FORMAREA PROFESIONALĂ

Scop: Creșterea și diversificarea competențelor profesionale în scopul asigurării mobilității și reintegrării pe piața muncii prin inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Generalități:

Accesul la programul de formare se face în urma activității de informare și consiliere profesională sau de mediere.

Activitatea de formare profesională se desăpora pe baza *planului național de formare profesională* elaborat anual de către ANOFM și aprobat de MMSS.

Forme: Cursuri, stagii de practică și specializare, precum și alte forme, în condițiile legii.

FP a persoanelor aflate în căutarea unui loc de munca se organizează:

- pe niveluri de pregătire și specializări, pe categorii și grupuri de persoane.
- pentru ocupații, meserii și profesii definite și cuprinse în COR sau neincluse încă în COR - numai după ce s-a obținut avizul MMSS.

- pe baza SO/SPP, aprobate potrivit legii. În caz contrar, ANOFM poate solicita unor persoane juridice de drept public/privat proiecte de SO/SPP, care vor fi aprobate potrivit legii.

Beneficiari de formare profesională gratuită sau la care cheltuielile necesare formării profesionale sunt suportate din BAS:

- a) persoanele care nu au loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință (ISR) în vigoare sau care nu au putut ocupa loc de muncă după absolvirea unei instituții de învățământ sau după satisfacerea stagiului militar sau persoanele care beneficiază de mediere gratuită, încadrate la pct. c)-e) de mai sus;
- b) persoanele care desfășoară activități în mediul rural și nu realizează venituri lunare sau realizează venituri mai mici decât valoarea ISR în vigoare și care sunt înregistrate la ANOFM;
- c) la cererea persoanelor angajate, cu acordul angajatorului sau la cererea angajatorului, în condițiile legii, pentru persoanele aflate în următoarele situații: i) au reluat activitatea ca urmare a închirierii conchediului pentru creșterea copilului până la împlinirea vîrstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap; ii) au reluat activitatea după satisfacerea stagiului militar; iii) au reluat activitatea ca urmare a recuperării capacitatii de muncă după pensionarea pentru invaliditate.
- d) persoanele aflate în detenție care mai au de executat cel mult 9 luni până la ultima zi de executare a pedepsei.

Persoanele care beneficiază de indemnizație de șomaj sunt *obligate* să participe la programele de FP oferite și organizate de AJOFM, precum și la examenul de absolvire a acestora.

Prestatorii: AJOFM prin centrele de FP din subordinea acestora și prin centrele regionale pentru FP a adulților ale ANOFM, precum și furnizori de servicii de FP, din sectorul public sau privat, autorizați în condițiile legii. Această activitate este coordonată la nivel național de către ANOFM.

Servicii de formare profesională inseamnă totalitatea drepturilor pe care le au beneficiarii prevăzuti la lit. a), b) și c) de mai sus. Aceste drepturi sunt:

- a) să beneficieze de pregătire teoretică și practică pe toată durata cursului și să susțină, gratuit, de cel mult două ori examenul de absolvire;
- b) să beneficieze de rezurse, materiale de instruire, manuale și, dacă e cazul, echipament de protecție pe timpul instruirii practice;
- c) din BAS, să beneficieze, în anumite condiții prevăzute de lege, de abonament gratuit pe mijloacele de transport în comun sau, după caz, de decontarea cheltuielilor de transport. Dacă nu se eliberează abonamente, beneficiarii aici prevăzuți au dreptul să beneficieze de decontarea biletelor de călătorie pe mijloacele de



transport în comun.

d) să beneficieze de consultații medicale, analize medicale și teste necesare frecvențării cursului.

e) din BAS, să beneficieze, în condițiile și în quantumul prevăzute de lege, de cazare și de o sumă de bani pentru acoperirea mesei.

Facilitate specială: Persoanele care beneficiază de servicii de FP gratuite și se încadrează în muncă, potrivit legii, pot beneficia în continuare, până la finalizarea programului de FP început, de serviciile de FP gratuite la care aveau dreptul dacă nu s-ar fi angajata.

4. CONSULTANȚĂ ȘI ASISTENȚĂ PENTRU ÎNCEPEREA UNEI ACTIVITĂȚI INDEPENDENTE SAU PENTRU INITIEREA UNEI AFACERI

Beneficiari: La cerere, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Forma de acordare consultanță: Servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță.

Serviciile se acorda **gratuit**, în condițiile legii : **a)** persoanelor care se încadrează la pct. a) dintre beneficiari ai serviciilor de FP prezentați mai sus, **b)** persoanelor care au calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor pentru șomaj, **c)** studentilor care solicită acordarea de credite cu dobândă avantajoasă din BAS, în condițiile legii.

Prestatori: AJOFM, firme private, organizații profesionale, fundații și asociații specializate în aceste domenii, cu care agențile încheie contracte în condițiile legii.

5. STIMULAREA MOBILITĂȚII FORȚEI DE MUNCĂ

Stimulente: Primă de încadrare/instalare, după caz, acordată din BAS, în condițiile legii, egală cu de 2 ori / 7 ori valoarea ISR în vigoare la data acordării.

Beneficiari: Persoanele care în perioada în care beneficiază de indemnizație de șomaj se încadrează, potrivit legii, într-o altă localitate decât cea în care își au domiciliul stabil.

Principalii actori implicați	În principal, persoanele amenințate cu concedierea colectivă, persoanele în căutarea unui loc de muncă, angajatorii, AJOFM-urile ori alți furnizori de servicii din sectorul public sau privat, întreprinderile mici și mijlocii, AF-urile, PFA-urile etc.
Subiectul Principal	Formarea profesională ca măsura pentru creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.
Subiecte conexe	Alte măsuri pentru stimularea ocupării forței de muncă
Legislație UE relevantă	Liniile Directoare Integrate de Ocupare

Tipul Documentului	Lege
Numărul Documentului	200/2004 – 117/2008
Titlul Documentului	Legea privind Recunoașterea Diplomelor și Calificărilor Profesionale reglementate în România
Data Publicării	3.06.2004; 2.06.2008
Obiective	<ul style="list-style-type: none"> ○ Recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale reglementate în România, pentru cetățenii statelor membre UE sau Spațiului Economic European, pentru asigurarea dreptului de acces și de exercitare a unei profesii reglementate.
Scurtă descriere	<ul style="list-style-type: none"> ○ Lista profesiilor reglementate ○ Excepții: profesiile de - medic (inclusiv dentist și veterinar), farmacist, asistent medical, moașă) <ul style="list-style-type: none"> - arhitect - prevăzute în Anexa 1 ○ Activitate profesională reglementată: <ul style="list-style-type: none"> - pentru care exercitarea este condiționată de detinerea unui document care să ateste nivelul de formare profesională, sau - desfășurată de membrii unei asociații profesionale (în condițiile specificate) <p>Definiții</p> <ul style="list-style-type: none"> - profesiile reglementate, - experiența profesională, - formarea profesională reglementată - calificarea profesională - platforme comune (destinate compensării diferențelor între cerințele de formare) ○ Recunoașterea diplomelor de învățământ superior cu durata de cel puțin 3 ani. ○ Recunoașterea altor forme de pregătire profesională <p>Definiții</p> <ul style="list-style-type: none"> - diplomă - certificat, - atestat de competență,
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> ○ Centrul Național de Recunoaștere și Echivalare a Diplomelor ○ Autoritățile competente specificate
Subiectul	<ul style="list-style-type: none"> ○ Recunoașterea Diplomelor și Calificărilor Profesionale



Principal	reglementate în România
Subiecte conexe	

Tipul documentului	Ordin MMSSF
Nr. Documentului	701/2003
Titlul documentului	Ordin pentru desemnarea instituției care să recunoască automat documentele care dovedesc calificarea dobândită în străinătate, în afara sistemului de învățământ, de cetățeni români sau cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene (UE) și ai statelor aparținând Spațiului Economic European (SEE).
Data publicării	09.01.2004
Obiective	Reglementează recunoașterea automată a documentelor care dovedesc calificarea dobândită în străinătate, în afara sistemului de învățământ, de cetățeni români sau cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor aparținând Spațiului Economic European, pt anumite activitati economice.
Scurtă descriere	<p>Pricipalele prevederi ale Ordinului:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aprobă si detaliază <i>Procedura de eliberare a atestatelor de recunoaștere automată a calificării</i> - pregătire profesională sau experiență profesională - dobândite în străinătate, în afara sistemului de învățământ, de către cetățenii români sau cetățeni ai statelor membre ale UE și ai statelor aparținând SEE, precum și de membri de familie ai acestora, care doresc să desfășoare pe teritoriul României activități economice în mod independent, în cadrul unor asociații familiale sau ca salariat. - Definește <i>calificarea dobândită în străinătate</i> ca fiind calificarea dobândită într-un stat membru al UE sau într-un stat aparținând SEE ori dobândită într-un alt stat și recunoscută într-un stat membru al UE sau într-un stat aparținând SEE; - Stabilește instituția responsabilă cu recunoașterea automată a calificărilor - MMSSF, prin Direcția politici forță de muncă, care eliberează <i>atestate de recunoaștere a calificărilor</i>, în forma aprobată în anexa nr. 2 la Ordin. - Aprobă <i>Lista activităților economice pentru care se recunoaște automat calificarea</i>, cuprinsă în anexa nr. 3 la ordin. <i>Activitățile din construcții</i> pentru care se poate recunoaște automat calificarea dobândită în străinătate sunt aferente următoarelor operațiuni: <ul style="list-style-type: none"> ○ Organizare de șantiere și pregătirea terenului ○ Construcții de clădiri sau părți ale acestora; geniu civil ○ Lucrări de instalații pentru clădiri



	○ Lucrări de finisare.
Principalii actori implicați	Adulții (persoanele cu vârstă de 16 ani împliniți), furnizorii de FP, administrația publică centrală de specialitate.
Subiectul Principal	Formarea profesională a adulților – recunoașterea calificărilor dobândite în străinătate
Subiecte conexe	Mobilitatea forței de muncă calificate
Legislație UE relevantă	-

Tipul documentului	Hotărâre
Nr. Documentului	187/2008
Titlul documentului	Hotărârea nr. 187 din 20 februarie 2008 privind aprobarea Planului de măsuri pentru revenirea românilor care lucrează în străinătate
Data publicării	3 martie 2008
Obiective	Obiectivul Planului reglementat prin H.G. 187/2008 îl constituie stabilirea măsurilor pentru revenirea românilor care lucrează în străinătate.
Scurtă descriere	<p>1. Stimularea revenirii și reintegrării profesionale a cetățenilor români în țară prin promovarea principiului migrației circulare</p> <p><u>Actiuni si mijloace de realizare:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Permanent, facilități pentru dezvoltarea unor afaceri pe cont propriu, generatoare de noi locuri de muncă, ceea ce presupune acordarea de consultanță pentru începerea de activitați pe cont propriu, inclusiv asistență în acordarea fondurilor europene. - Permanent, programe speciale pentru lucrătorii migranți români care sunt interesați să lucreze în agricultură pe teritoriul României, ceea ce presupune organizarea și participarea la cursuri de specialitate de recalificare, în scopul găsirii unui loc de muncă dublat de posibilitatea de a desfășura ulterior și activitatea ca liber profesionist în domeniul agricol. - Permanent, programe de asistență destinate adaptării și integrării/reintegrării familiilor lucrătorilor migranți români la întoarcerea în țara, ceea ce presupune inclusiv sprijinirea soțului/soției în găsirea unui serviciu. - Permanent, facilități de obținere a atestatelor profesionale și stimularea repatrierii lucrătorilor cu calificare superioară/înaltă, ceea ce presupune: a) recunoașterea atestatelor profesionale și a competențelor informale dobândite în cadrul în care au lucrat; b) informarea cu privire la oportunitățile de carieră din țară (posturi pentru care ar putea candida sau proiecte în care ar putea coopera); c) asistarea pentru găsirea unui loc de



	<p>muncă, conform calificării obținute în afara țării și/sau pentru inițierea unei afaceri proprii.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permanent, realizarea unor politici referitoare la remiterile lucrătorilor români, ceea ce presupune canalizarea remitențelor pe investiții productive, <i>prin facilitarea accesului la credite pentru microîntreprinderi</i>. <p>2. Realizarea unei campanii de informare și recrutare de forță de muncă dintre cetățenii români care lucrează în străinătate asupra oportunităților de angajare din România</p> <p><u>Acțiuni si mijloace de realizare:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Permanent, informarea lucrătorilor migrați români cu privire la oportunitatea de a reveni în țară prin intermediul misiunilor diplomatice românești, al atașaților pe probleme de mărciș sociale, ceea ce presupune realizarea unui <i>program de informare publică</i> prin intermediu oficiilor consulare și al instituțiilor care au contact direct cu migrația, editarea de materiale informative, <i>organizarea de burse de locuri de muncă</i> unde există comunități mari de români. - Permanent, stabilirea cadrului cooperării dintre instituțiile publice și mediul de afaceri /companii interesate de aceleasi obiective. <p>3. Sursă de finanțare: Bugetele proprii ale fiecărei instituții cu atribuții în realizarea obiectivelor de mai sus, în raport cu prioritățile, resursele disponibile și cu etapele de realizare a acestora, în perioada 2008 - 2010.</p>
Principalii actori implicați	Pe de o parte, cetățenii români care lucrează în străinătate, iar, pe de altă parte, administrația publică centrală și organe de specialitate ale acesteia (ANOFM etc.)
Subiectul Principal	Mobilitatea forței de muncă (prin promovarea principiului migrației circulare)
Subiecte conexe	Ocuparea forței de muncă
Legislație UE relevantă	-

Tipul documentului	Proiect de Lege
Titlul documentului	Proiect de Lege privind formarea profesională continuă (FPC)
Data publicării	Proiectul a fost supus consultării publice în anul 2008.
Obiective	<p>a. Facilitarea învățării pe tot parcursul vieții prin promovarea accesului și oportunităților egale pentru toți, inclusiv pentru persoanele cu nevoi speciale;</p> <p>b. Promovarea unei FPC diversificate, de calitate și adaptate nevoilor pieței muncii;</p> <p>c. Promovarea recunoașterii în țară și în străinătate a</p>



	<p>certificatelor emise de furnizorii de FPC acreditați și de centrele de evaluare acreditate.</p>
Descriere	<p>Proiectul de lege (PL):</p> <p>1. Stabilește componentele FPC: FPI (înainte de intrarea pe piața muncii) și FPC (după intrarea pe piața muncii);</p> <p>2. Instituie dreptul oricărui cetățean, fără discriminare pe criterii de origini rasiale sau etnice, religie sau credință, dizabilități, vârstă sau orientare sexuală, de a avea acces la FPC și la evaluarea și certificarea competențelor dobândite în alte contexte decât cel formal.</p> <p>3. Reglementează organizarea FPA, dispunând că:</p> <ul style="list-style-type: none"> • FPC are la bază <i>politice și strategii naționale/sectoriale/teritoriale</i> și strategiile și planurile de formare proprii ale angajatorilor; • Introduce, în conformitate cu EQF, <i>Cadrul Național al Calificărilor</i> – instrument de clasificare a calificărilor în conformitate cu un set de criterii care corespund unor niveluri specifice de educație finalizate. • FPC se organizează pentru dobândirea: <ul style="list-style-type: none"> - tuturor/uneia/mai multor competențe asociate unei calificări profesionale cuprinse în <i>Registru național al calificărilor profesionale din Romania - RNC</i> (de la 01.01.2010), respectiv în <i>Nomenclatorul Calificărilor</i> pt. care se pot organiza programe de FP finalizate cu certificate de calificare profesională (până la intrarea în vigoare a RNC), cu respectarea SPP. RNC este elaborat, actualizat și gestionat de ANC-CNFPA și de ANCISPMES. - uneia sau mai multor competențe cheie. • FPC organizată în contexte de învățare formale se realizează prin <i>programe de formare profesională</i> care asigură dobândirea unor competențe profesionale în conformitate cu SO/SPP și a căror programă este <i>organizată pe module/unități</i> de învățare cărora le sunt <i>asociate credite transferabile</i> și de acumulare, conform ECVET; • Programele de formare profesională se desfașoară în baza unor <i>contracte de FP</i>, dacă programul de FP este acreditat. • <i>Angajatorii au obligația să elaboreze și să implementeze planuri de formare pentru salariatii proprii</i>, pentru care pot organiza și <i>programe de ucenicie</i>, în condițiile legii specifice. <p>4. Reglementează asigurarea calității și acreditarea furnizorilor de FP, după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiționează calitatea FPC de îndeplinirea standardelor de calitate atât de către programul de FP, cât și de către furnizorul acestuia. • Instituie <i>principiile care stau la baza asigurării calității</i>: optimizarea continuă a nivelului calitativ al serviciilor de FPC; protecția, menținerea și întărirea încrederii beneficiarilor de FPC;

promptitudinea în asigurarea serviciilor de FPC; corelarea politicilor de asigurare a calității FPC cu acțiunile promovate la nivel european;

- Stabilește *obiectivele asigurării calității FPC*: îmbunătățirea calității tuturor activităților de FPC derulate în România, în sistemul public și în cel privat; crearea unei culturi a calității și extinderea diseminării de bune practici în domeniu.
- Distinge *2 componente ale evaluării calității*: *autoevaluarea* (evaluarea internă) realizată de către furnizorul de formare și *evaluarea externă*.
- Stabilește că *acreditarea furnizorilor de FPC și a programelor lor este parte a asigurării calității* - o FPC de calitate implicând respectarea de către furnizori a standardelor de calitate și preocuparea continuă a acestora de evaluare, analiză și acțiune corectivă. PL instituie *obligația furnizorilor de a realiza autoevaluări anuale*, în conformitate cu recomandările EQARF.
- Dispune că *numai furnizorii acreditați* în condițiile legii pot organiza programe de FP finalizate cu *certificate cu recunoaștere națională*.
- Statuează că *lista calificărilor profesionale și ocupățiilor reglementate din punct de vedere al FP* se întocmește și se actualizează de către CNFPA, pe baza informațiilor primite de la autoritățile responsabile.
- Stabilește că *activitatea de acreditare este coordonată de CNFPA*, care înființează *comisii de acreditare județene*, ajutate la rândul lor de *secretariate tehnice*;
- dispune că, în exercitarea atribuțiilor ce le revin, comisiile de acreditare și CNFPA folosesc *specialiști* selectați pe baza criteriilor stabilite prin NM de aplicare a PL. De la 1 ianuarie 2012, specialiștii sunt certificați și înscrîși în ***Registrul național al evaluatorilor de programe de FPC***.
- Dispune că acreditarea furnizorilor de FPC se face în baza *criteriilor de eligibilitate și a criteriilor de acreditare*. Precizează că de la 01.01.2010, în vederea acreditării, furnizorii de FPC trebuie să facă dovada că dispun de *formatori* care au și *pregătire pedagogică specifică* FP a adulților.
- Stabilește valabilitatea acreditării – 4 ani și sfera de cuprindere – pentru fiecare program de FP și pentru fiecare din filialele, sucursalele, punctele de lucru, sediile secundare, centrele de formare ale furnizorului.
- Stabilește că acreditarea se certifică printr-un *certificat de acreditare*.
- Stabilește că pe perioada de valabilitate a acreditării, *activitatea furnizorilor de formare este monitorizată* anual de comisiile de acreditare sau ori de câte ori este necesar. În urma monitorizării *acreditarea furnizorului poate fi suspendată sau chiar retrasă* de comisia de acreditare.



- Instituie *taxa de acreditare* a furnizorilor și cuantumul acesteia;
- Introduce *Registrul național al furnizorilor de FPC acreditați*, care se întocmește și actualizează de CNFPA;

5. Instituie cadrul general pt. evaluarea și certificarea FPC dobândite în context formal, statuând următoarele:

- *Evaluarea* participanților la programe de FPA se face atât în timpul derulării programului de FP cât și la încheierea acestuia;
- Pentru fiecare absolvent care participă la examenul de certificare, *furnizorul* de formare *plătește*, din fonduri proprii, o *taxă de examinare* în *cuantum de 2,5% din salariul mediu brut* utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pentru anul în curs, care se constituie venit la bugetul de stat.
- *Certificarea* competențelor dobândite se concretizează în *certificat de calificare profesională* sau *certificat de competențe profesionale*, însotit de o anexă – *Supliment descriptiv al certificatului*.

6. Normează acreditarea centrelor de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite în alte contexte de învățare decât cele formale, după cum urmează:

- CNFPA este *autoritatea coordonatoare* în domeniul, evaluând și certificând *evaluatorii* de competențe profesionale, *evaluatorii* de evaluatori și *evaluatorii externi* și întocmind *Registrul național* al acestora.
- CNFPA acreditează *centrele de evaluare și organismele de evaluare* și întocmeste *Registrul național al centrelor/organismelor de evaluare acreditate*.
- Evaluarea și certificarea specialistilor pentru ocupația de evaluator de competențe profesionale, precum și verificarea centrelor de evaluare în vederea acreditării acestora se face de către *organismele de evaluare* - centru de evaluare acreditat în acest sens. Organismele de evaluare întocmesc *Registrul propriu al evaluatorilor de competențe profesionale*.
- Pentru evaluarea unui specialist apartinând oricăriei din cele 3 categorii de evaluatori ante-menționate, ca și pt. *evaluarea externă* în vederea acreditării ca centru/organism de evaluare, CNFPA percep o *taxă de 15% din salariul mediu brut pe țară* utilizat la fundamentarea bugetelor și comunicat de CNP pt. anul în curs. Taxele se fac venit la bugetul de stat.
- Acreditarea centrelor de evaluare se face pt. *calificări profesionale* sau *ocupații*, în baza SPP/SO, pe o durată de 1, 2 sau 3 ani, în funcție de nivelul de performanță al centrului/organismului de evaluare.
- Pe perioada de valabilitate a acreditării, activitatea centrelor de evaluare este *monitorizată* de către organismele de evaluare și *controlată* de CNFPA, iar activitatea organismelor de evaluare este monitorizată de către CNFPA. În urma monitorizării sau controlului, *acreditarea* centrului/organismului de evaluare poate



	<p>fi suspendată sau chiar retrasă de CNFPA.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Instituie <i>taxa de acreditare și quantumul</i> acesteia. <p>7. Reglementează evaluarea și certificarea competențelor dobândite în alte contexte de învățare decât cele formale, stabilind că:</p> <ul style="list-style-type: none"> - se face in <i>centre de evaluare a competențelor acreditate pentru profesia sau ocupația respectivă</i>, în baza unui <i>contract de evaluare a competențelor profesionale</i> încheiat cu acestea. - fiecare centru de evaluare își stabilește <i>modalitatea și durata</i> (\leq 30 zile) realizării evaluării, astfel încât aceasta să fie relevantă și de calitate. - se face de către un <i>evaluator</i> de competențe profesionale <i>certificat</i>. - constă în colectarea și analizarea dovezilor de competențe profesionale raportat la cerințele SPP/SO asociat. - se poate face pentru una, mai multe sau toate competențele profesionale dintr-un SPP/SO, finalizându-se, în consecință, fie cu <i>certificate de calificare profesională</i>, fie cu <i>certificate de competențe profesionale</i>, însotite de <i>Suplimentul descriptiv</i>. <p>8. Stabilește sursele de finanțare a FPC: fonduri proprii ale angajatorilor, bugetul asigurărilor pentru șomaj, sponsorizări, donații, surse externe atrase, taxe de la persoanele participante la programele de FP.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dispune că <i>regimul fiscal al cheltuielilor de FP</i> este reglementat de Codul Fiscal. <p>9. Alte prevederi.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stabilește în sarcina MMSSF, MEC și INS obligația elaborării metodologiei de cercetare statistică în domeniul FP și în sarcina angajatorilor și furnizorilor de FP obligația de a pune la dispoziția direcțiilor teritoriale de statistică informațiile de FP solicitate. - Documentul abrogă 15 acte normative în domeniul formării profesionale.
Principalii actori implicați	Adulții (persoanele cu vârstă de 16 ani împliniți), angajatorii persoane fizice sau juridice, furnizorii de FPC, centrele de FP, centrele/organele de evaluare a competențelor dobândite în alte contexte de învățare decât cele formale, administrația publică centrală și organe de specialitate ale acesteia (CNFPA, ANOFM etc.).
Subiectul Principal	Formarea profesională continuă
Subiecte conexe	Obiective de politici transversale: asigurarea accesului egal, nediscriminatoriu al persoanelor cu dizabilități la programele de formare profesională; recunoașterea competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale; mobilitatea forței de muncă.
Legislație UE relevantă	-



Tipul Documentului	Ordonanță
Numărul Documentului	22/2008
Titlul Documentului	Eficiența Energetică și Promovarea Utilizării Surselor Regenerabile de Energie
Data Publicării	4.12.2008
Obiective	<ul style="list-style-type: none"> ○ Crearea cadrului legal pentru elaborarea și aplicarea politicii naționale de eficiență energetică <p>Politica națională de eficiență energetică urmărește:</p> <ul style="list-style-type: none"> - promovarea eficienței energetice și utilizarea surselor regenerabile de energie - educarea consumatorilor asupra îmbunătățirii eficienței energetice - cooperarea dintre producători, furnizori, distribuitori și consumatori - promovarea cercetării.
Scurtă descriere	<p>Politica națională de eficiență energetică definește:</p> <ul style="list-style-type: none"> - obiectivele privind îmbunătățirea eficienței energetice - țintele de economisire a energiei - măsurile de îmbunătățire a eficienței energetice, prin:- introducerea tehnologiilor cu eficiență energetică ridicată <ul style="list-style-type: none"> - promovarea utilizării surselor regenerabile de energie - reducerea impactului asupra mediului a producției, transportului, distribuției și consumului de energie - aplicarea principiilor moderne de management energetic - dezvoltarea pieței de servicii energetice <p>Măsuri pentru îmbunătățirea eficienței energetice:</p> <ul style="list-style-type: none"> - audit energetic - programe de îmbunătățire a eficienței energetice - management energetic (manager propriu sau contract) <p>Agenția Română pentru Conservarea Energiei:</p> <ul style="list-style-type: none"> - elaborează politica națională de eficientizare energetică, norme și reglementări - monitorizează programele de îmbunătățire a eficienței energetice - supraveghează piața energetică



	<ul style="list-style-type: none"> - elaborează sisteme de calificare și acreditare - acordă consultanță de specialitate - promovează utilizarea surselor regenerabile de energie
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> ○ Administrația (centrală – ARCE, MLP, locală) ○ Furnizori de servicii energetice ○ Distribuitorii de energie ○ Operatorii ai sistemului de distribuție ○ Societăților de vânzare a energiei, consumatorilor
Subiectul Principal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Îmbunătățirea eficienței energetice
Subiecte conexe	<ul style="list-style-type: none"> - Formarea Profesională

Tipul Documentului	Lege
Numărul Documentului	372/2005
Titlul Documentului	Performanța Energetică a Clădirilor
Data Publicării	19.12.2005
Obiective	<ul style="list-style-type: none"> ○ Promovarea creșterii performanței energetice a clădirilor <p>Stabilește condiții privind:</p> <ul style="list-style-type: none"> - metodologia de calcul a performanței energetice - cerințele minime de performanță energetică - certificarea energetică - verificarea tehnică periodică a instalațiilor de încălzire și climatizare. <p>Scop final: reducerea consumului de energie și a emisiilor de dioxid de carbon.</p>
Scurtă descriere	<p>Ministerul Transporturilor, Construcțiilor și Turismului va elabora metodologia de calcul a performanței energetice a clădirilor. Cerințele de performanță energetică se aplică tuturor clădirilor consumatoare de energie. Excepții: clădiri protejate, lăcașuri de cult, clădiri provizorii și nerezidențiale, clădiri locuite temporar (locuite mai puțin de 4 luni/an), clădiri mici (< 50mp).</p> <p>Pentru clădiri mari (> 1000mp suprafață utilă) prin Cetificatul de Urbanism se va solicita Studiu de Fezabilitate pentru utilizarea de soluții alternative: surse de energie regenerabilă, producere combinată de căldură și electricitate, sistem de încălzire/răcire de</p>



	<p>cartier, pompe de căldură.</p> <p>Certificatul de performanță energetică se emite pentru clădirile care se construiesc, se vând sau se închiriază.</p> <p>Auditul energetic al clădirilor se face de auditori energetici.</p> <p>Inspeția și expertizarea tehnică a instalațiilor de încălzire cu putere nominală mai mare de 20 kW și de a celor de climatizare mai mare de 12 kW, se face de experti independenți.</p>
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> ○ Administrația (centrală, regională, locală) ○ Partenerii sociali ○ Organizații non-guvernamentale
Subiectul Principal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Performanță energetică a clădirilor
Subiecte conexe	<ul style="list-style-type: none"> – Formare Profesională
Legislație UE relevantă	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 2002/91/CE publicat în JOCE la 4.01.2003.

Tipul Documentului	Ordonanță de urgență
Numărul Documentului	18/2009
Titlul Documentului	Performanță Energetică a Blocurilor de Locuințe
Data Publicării	12.03.2009
Obiective	<ul style="list-style-type: none"> ○ Promovarea creșterii performanței energetice a blocurilor de locuințe ○ Efecte: <ul style="list-style-type: none"> - reducerea costurilor de încălzire - diminuarea efectelor schimbărilor climatice - reducerea consumului de combustibil - ameliorarea aspectului clădirilor <p>Pe termen scurt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - degrevarea bugetului statului de cheltuielile cu combustibilul - susținerea operatorilor economici din construcții - crearea de noi locuri de muncă. <p>Scop final: reducerea consumului de energie și a emisiilor de dioxid de carbon.</p>
Scurtă descriere	<p>Lucrări:</p> <ul style="list-style-type: none"> - izolarea termică a peretilor exteriori - înlocuirea ferestrelor și ușilor exterioare - termo-hidroizolația terasei planșeului peste ultimul nivel



	<p>și peste subsol</p> <ul style="list-style-type: none"> - refacerea finisajelor exterioare <p>Finanțarea: - 50% de la bugetul de stat</p> <ul style="list-style-type: none"> - 30% de la bugetul local - 20% din fondul de reparații al asociației de proprietari
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> ○ Administrația (centrală, locală) ○ Asociațiile de proprietari
Subiectul Principal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Performanța energetică a clădirilor
Subiecte conexe	–
Legislație UE relevantă	<ul style="list-style-type: none"> – Directiva 2006/32/CE 5.04.2006.

Tipul Documentului	Ordonanță de Urgență
Numărul Documentului	28/2009
Titlul Documentului	Reglementarea unor Măsuri de Protecție Socială
Data Publicării	25.03.2009
Obiective	<ul style="list-style-type: none"> ○ Protecția socială a persoanelor cele mai afectate de criza economică, persoane care și-au pierdut locul de muncă sau care sunt în pericol de a-l pierde.
Scurtă descriere	<ul style="list-style-type: none"> ○ Prelungirea perioadei de acordare a indemnizației de șomaj ○ Modificări ale Legii 132/1999 privind înființarea și funcționarea comitetelor sectoriale – transformarea comitetelor sectoriale în instituții de utilitate publică
Principalii actori implicați	<ul style="list-style-type: none"> ○ Administrația (CNFPA) ○ Operatorii economici în construcții
Subiectul Principal	<ul style="list-style-type: none"> ○ Protecția Socială
Subiecte conexe	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formarea Profesională

CAPITOLUL 3 : LEGISLAȚIA UNIUNII EUROPENE

3.1 SECTORUL DE CONSTRUCȚII

Tipul documentului	Directivă
Nivelul de obligativitate	Obligatorie
Nr. documentului	83/477/CEE
Titlul document	Directiva 83/477/CEE a Consiliului Comunității Europene din 19 septembrie 1983 privind protecția lucrătorilor față de riscurile expunerii la azbest la locul de muncă (a doua directivă individuală în sensul art. 8 din Directiva 80/1107/CEE)
Data publicării	19 septembrie 1983
Obiective	Pentru prevenirea expunerii lucrătorilor la azbest care este un produs periculos și care poate provoca boli grave. Expunerea lucrătorilor la acest produs este monitorizată și armonizată la nivel european. Diferitele grade de expunere sunt reglementate în conformitate cu cunoașterea științifică asupra subiectului.
Scurtă descriere	<p>Prin „azbest” se înțelege 6 minerale fibroase din grupa silicatiilor care sunt enumerate în Articolul 2 al prezentei Directive. Orice activitate care prezintă riscul expunerii la praf de azbest sau la materiale care conțin azbest trebuie evaluată astfel încât să se determine gradul și natura expunerii muncitorilor. Aceste activități vor fi notificate de către angajator autoritaților responsabile din Statul Membru. Notificarea trebuie să cuprindă cel puțin o descriere a tipurilor și cantităților de azbest folosite, activitățile și procesele implicate și produsele fabricate. Lucrătorii sau reprezentanții lor au dreptul de a vedea documentele referitoare la aceasta.</p> <p>Expunerea la azbest este redusă prin limitarea utilizării sale cât mai mult posibil, menținând la minimum numărul de persoane expuse și luând măsurile adecvate de întreținere a clădirilor și asigurarea că materialele sunt depozitate,</p>



	<p>transportate și etichetate corespunzător. Pentru a se asigura conformitatea cu valorile-limită, concentrațiile de azbest din aer trebuie să fie măsurate periodic. Dacă aceste valori sunt depășite, trebuie identificat motivele depășirii și trebuie luate măsurile corespunzătoare de a remedia situația înainte de a se reîncepe munca. Locurile în care sunt desfășurate activitățile care prezintă risc crescut de expunere trebuie marcate clar și indicate prin semne de avertizare. Aceasta trebuie să nu fie accesibile pentru fumători și alți lucrători decât cei care, în virtutea activității sau îndatoririlor lor, trebuie să intre în aceste zone. Zonele trebuie să fie departe de locurile în care muncitorii pot mâncă și bea fără riscul de a fi contaminați cu praf de azbest.</p> <p>Muncitorilor trebuie să li se asigure echipament de lucru și de protecție adecvat. Muncitorii și/sau reprezentanții lor trebuie să primească informațiile adecvate referitoare la riscurile pentru sănătate, existența valorilor-limită, nevoia de monitorizare a aerului, cerințele referitoare la igienă și precauțiile specifice care trebuie luate.</p>
Principalii actori implicați	Companii, muncitori
Subiectul Principal	Siguranță
Subiecte conexe	Sănătate, standardizare

Tipul documentului	Directivă
Nivelul de obligativitate	Obligatorie
Nr. documentului	89/106/CEE
Titlul document	Directiva Consiliului 89/106/CEE din 21 decembrie 1988 privind armonizarea legislativă și administrativă a Statelor Membre referitoare la produsele pentru construcții
Data publicării	21 decembrie 1988
Obiective	Scopul Directivei referitoare la produsele din construcții este de a asigura libera circulație a tuturor produselor pentru construcții în Uniune prin armonizarea legilor naționale, având în vedere cerințele esențiale aplicabile pentru aceste produse în ce privește sănătatea și siguranța.

Scurtă descriere	<p>Cerințele esențiale sunt definite în primă instanță în documente interpretative întocmite de către comitete tehnice și sunt elaborate mai departe sub formă de specificații tehnice. Acestea din urmă pot cuprinde:</p> <ul style="list-style-type: none"> • standarde europene armonizate prin organismele europene de standardizare (CEN și/sau CENELEC) care acționează cu mandat de la Comisie și urmează consultării cu Comitetul permanent pentru construcții; • un sistem de aprobări tehnice europene pentru evaluarea sustenabilității unui produs pentru scopul utilizării în cazurile în care nu există un standard armonizat, un standard național recunoscut și nu există un mandat pentru un standard european și unde Comisia consideră că, după consultarea Statelor Membre din cadrul Comitetului permanent pentru construcții, un standard nu poate sau nu poate fi încă pregătit. • Pentru a facilita această sarcină, Organizația Europeană pentru Agrement Tehnice (<i>European Organization of Technical Approvals -EOTA</i>), care grupează împreună organismele naționale de aprobare, va fi în situația de a întocmi directivele aprobărilor tehnice având în vedere un produs pentru construcții sau o familie de produse pentru construcție, acționând cu un mandat din partea Comisiei și după consultarea Comitetul permanent pentru construcții. <p>Anexele la Directivă conțin informații detaliate despre:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cerințele esențiale; • aprobarea tehnică europeană; • atestatul de conformitate cu specificațiile tehnice: metode de control, sisteme de atestare, organisme competente, marcă, certificat și declarație de conformitate CE; • Organismele de certificare și de inspecție și laboratoarele de testare.
Principalii actori implicați	Companii, muncitori
Subiectul Principal	Standardizare produse
Subiecte conexe	Siguranță

Tipul documentului	Directivă
Nivelul de obligativitate	Obligatorie
Nr. documentului	92/57/CEE
Titlul document	Directiva Consiliului din 24 iunie 1992 privind cerințele minime de securitate și sănătate care se aplică pe șantierele temporare sau mobile (a opta directivă particulară în sensul articolului 16, paragraful 1 al Directivei 89/391/CEE)
Data publicării	24 iunie 1992
Obiective	Această Directivă, care este a opta directivă particulară în sensul articolului 16 (1) din Directiva 89/391/CEE, stabilește cerințele minime de securitate și sănătate care se aplică pe șantierele temporare sau mobile, definite conform Articolului 2
Scurtă descriere	<p>Directiva abordează următoarele subiecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • numirea coordonatorilor; • planul de siguranță și sănătate; • etapa pregătire proiect: principii generale; • etapa pregătire proiect: obligațiile coordonatorilor; • etapa execuție proiect: obligațiile coordonatorilor; • responsabilitățile clientilor, supraveghetorilor și angajatorilor proiectului; • obligațiile angajatorilor; • obligațiile altor grupuri de persoane; • informații pentru muncitori.
Principalii actori implicați	Companii, muncitori
Subiectul Principal	Siguranță
Subiecte conexe	Management

Tipul documentului	Directivă
Nivelul obligativitate	Obligatorie
Nr. documentului	2000/14/EC
Titlul document	Directiva 2000/14/CE a Parlamentului European și Consiliului din 8 mai 2000 pentru armonizarea legilor din Statele Membre referitoare la emisiile de zgomot în mediu, produs de echipamente destinate utilizării în exteriorul clădirilor.
Data publicării	8 mai 2000
Obiective	Obiectivul Directivei este crearea unui cadru unic pentru controlul zgomotului emis produs de echipamente destinate utilizării în exteriorul clădirilor.
Scurtă descriere	<p>Directiva armonizează 9 instrumente legale existente pentru emisiile de zgomot pentru fiecare tip de uzină de construcție și echipament, precum și o directivă referitoare la mașinile pentru tuns gazonul. Scopul este de a îmbunătăți controlul emisiilor de zgomot prin mai mult de 50 de tipuri de echipament folosit în exteriorul clădirilor, cum ar fi compresoarele, excavatoarele, diferitele tipuri de fierăstraie, mixere etc. (listate în Articolele 12 și 13 și definite în Anexa I).</p> <p>Scopul Directivei este de a promova funcționarea corectă a pieței interne și de a îmbunătăți sănătatea și starea generală de bine a populației prin reducerea zgomotului emis de către echipamentul destinat utilizării în exteriorul clădirilor. Pentru a atinge acest obiectiv, Directiva asigură patru tipuri de acțiune (Articolul 1):</p> <ul style="list-style-type: none"> • armonizarea standardelor emisiilor de zgomot; • armonizarea procedurilor de evaluare a conformității; • armonizarea marcării nivelului de zgomot; • colectarea de date referitoare la emisiile de zgomot. <p>Articolele 4 și 5 stabilesc obligațiile care incumbă Statelor Membre cu privire la punerea pe piață și punerea în funcțiune a echipamentului acoperit prin Directivă. Statele Membre vor fi responsabile pentru verificarea dacă prevederile Directivei sunt aplicate. Anexa V conține diferite proceduri de verificare care trebuie aplicate.</p>
Principalii actori	Companii, cetățeni



implicați	
Subiectul Principal	Produse construcții
Subiecte conexe	Sănătate, standardizare

Tipul documentului	Directivă
Nivelul de obligativitate	Obligatorie
Nr. documentului	2002/44/EC
Titlul document	Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/44/CE din 25 iunie 2002 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de agenți fizici (vibrății) [a șaisprezecea directivă individuală în sensul Art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE] – Declarație comună a Parlamentului European și a Consiliului
Data publicării	25 iunie 2002
Obiective	Această Directivă, a șaisprezecea directivă individuală în sensul Art. 16 alin. (1) din Directiva 89/391/CEE, stabilește cerințele minime de protecție la expunerea lucrătorilor la riscurile pentru sănătate și siguranță care decurg din expunerea la vibrății mecanice.
Scurtă descriere	Directiva cuprinde următoarele: <ul style="list-style-type: none"> • determinarea și evaluarea riscurilor; • prevederi pentru evitarea sau reducerea expunerii; • informarea și pregătirea lucrătorilor; • consultarea și participarea lucrătorilor; • supravegherea stării de sănătate.
Principalii actori implicați	Companii, lucrători, cei care fac pregătirea
Subiectul Principal	Siguranță
Subiecte conexe	Management, pregătire

Tipul documentului	Directivă
Nivelul de obligativitate	Obligatorie
Nr. documentului	2002/91/EC
Titlul document	Directiva 2002/91/CE a Parlamentului European din 16 decembrie 2002, privind performanța energetică a clădirilor.
Data publicării	16 decembrie 2002
Obiective	Obiectivul Directivei este aplicarea de către Statele Membre a unor cerințe minime cu privire la eficiența energetică a clădirilor noi și a celor existente, asigurând certificarea eficienței lor energetice și necesitând inspecții periodice ale centralelor termice și a sistemelor de aer condiționat din clădiri.
Scurtă descriere	<p>Cele patru puncte cheie ale Directivei sunt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • o metodologie comună pentru calcularea eficienței energetice integrate a clădirilor; • standarde minime referitoare la eficiența energetică a noilor clădiri și a clădirilor existente care sunt supuse unei renovări masive; • sisteme pentru certificare energetică a clădirilor noi și a celor deja existente și, pentru clădirile publice, prezentarea acestei certificări și alte informații relevante. Certificatele trebuie să fie mai noi de 5 ani; • inspecția periodică a centralelor termice și a sistemelor de aer condiționat a clădirilor și, suplimentar, o evaluare a instalațiilor de încălzire unde boilerele sunt mai vechi de 15 ani. <p>Metodologia comună de calcul trebuie să includă toate aspectele care determină eficiența energetică și nu numai calitatea izolației clădirii. Această abordare integrată trebuie să țină cont de aspecte, cum sunt instalațiile de încălzire și răcire, instalațiile de iluminare, poziția și orientarea clădirii, recuperarea căldurii etc.</p> <p>Standardele minime pentru clădiri sunt calculate pe baza metodologiei de mai sus.</p> <p>Statele Membre sunt responsabile pentru stabilirea standardelor minime.</p>

Principalii actori implicați	Companii, lucrători
Subiectul Principal	Eficiență energetică
Subiecte conexe	Produse construcții, eco-design, standardizare

Tip document	Directivă
Nivel de obligativitate	Obligatorie
Număr document	2003/10/EC
Titlu document	Directiva 2002/44/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenți fizici (zgomot) (a șaptesprezecea directivă individuală în sensul art. 16 (1) din Directiva 89/391/CEE)
Data publicării	6 februarie 2003
Obiective	Această Directivă, care este a șaptesprezecea directivă individuală în sensul art. 16 (1) din Directiva 89/391/CEE, stabilește cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate sau care pot fi generate datorită expunerii la zgomot și în special, riscul privind auzul.
Scurtă descriere	<p>Directiva cuprinde următoarele subiecte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • valorile-limită ale expunerii și valorile acțiunii de expunere; • determinarea și evaluarea riscurilor; • prevederile pentru evitarea și reducerea expunerii; • protecția individuală; • limitarea expunerii; • informarea și pregătirea lucrătorului; • consultarea și participarea lucrătorilor; • supravegherea sănătății.
Principalii actori implicați	Companii, lucrători, cei care fac pregătirea

Subiectul Principal	Siguranță
Subiecte conexe	Management, pregătire

Tipul documentului	Directivă
Nivelul de obligativitate	Obligatorie
Nr. documentului	2004/40/EC
Titlul document	Directiva Parlamentului European și a Consiliului din 29 aprilie 2004 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (câmpuri electomagnetiche).
Data publicării	29 aprilie 2004
Obiective	Această Directivă se referă la riscul pentru sănătate și siguranța lucrătorilor cauzat de reacțiile adverse cunoscute pe termen scurt asupra corpului uman cauzate de circularea curentilor induși și prin absorția de energie, precum și prin curentii de contact.
Scurtă descriere	Directiva cuprinde următoarele subiecte: <ul style="list-style-type: none"> • determinarea expunerii și evaluarea riscurilor; • prevederile pentru evitarea și reducerea expunerii; • informarea și pregătirea lucrătorilor; • consultarea și participarea lucrătorilor.
Principalii actori implicați	Companii, lucrători, cei care fac pregătirea
Subiectul Principal	Siguranță
Subiecte conexe	Management, pregătire

Tipul documentului	Directivă
Nivelul obligativitate	Obligatorie
Nr. documentului	2006/25/EC
Titlul document	Directiva Parlamentului European și a Consiliului din 5 aprilie 2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de agenții fizici (radiații optice artificiale) (a nouăsprezecea directivă individuală în sensul articolului 16 paragraful 1 din directiva 89/391/CEE).
Data publicării	5 aprilie 2006
Obiective	Această Directivă se referă la riscul pentru sănătate și siguranță prin expunerea lucrătorilor cauzat de reacții adverse generate de expunerea ochilor și a pielii la radiații optice artificiale.
Scurtă descriere	Directiva cuprinde următoarele subiecte: <ul style="list-style-type: none"> • valorile-limită ale expunerii; • determinarea expunerii și evaluarea riscurilor; • prevederile pentru evitarea și reducerea expunerii; • informarea și pregătirea lucrătorilor; • consultarea și participarea lucrătorilor; • supravegherea sănătății.
Principalii actori implicați	Companii, lucrători, cei care asigură pregătirea
Subiectul Principal	Siguranță
Subiecte conexe	Management, pregătire

3.2 EDUCAȚIE ȘI FORMARE

Tipul documentului	Comunicare
Nivelul de obligativitate	Recomandat
Nr. documentului	COM(2002) 72
Titlul document	Comunicarea din 13 februarie 2002 din partea Comisiei către Consiliu, Parlamentul European, Comitetul Economic și Social și Comitetul Regiunilor – Planul de acțiune al Comisiei pentru calificări și mobilitate.
Data publicării	13 februarie 2002
Obiective	Planul de Acțiune cuprinde nevoile de a crește mobilitatea ocupațională (de exemplu, schimbarea locurilor de muncă) a lucrătorilor din regiunile sărace în regiunile mai bogate ale Uniunii Europene.
Scurtă descriere	<p>Planurile Comisiei de a duce la bun sfârșit, respectând pe deplin principiul subsidiarității, acțiunile prioritare care vor cuprinde provocările majore ale mobilității ocupaționale, mobilitatea geografică și lipsa de informare.</p> <p>Pentru a asigura progresul substantial al mobilității lucrătorilor în Europa din 2005 și până în prezent, Comisia propune următoarele priorități de acțiune:</p> <ul style="list-style-type: none"> • extinderea mobilității ocupaționale și dezvoltarea aptitudinilor; • îmbunătățirea informării și transparența oportunităților de lucru; • facilitarea mobilității geografice.
Principalii actori implicați	Guvernele naționale, serviciile naționale ale forței de muncă
Subiectul Principal	Mobilitatea lucrătorilor
Subiecte conexe	Angajare (forță de muncă)

Tipul documentului	Comunicare
Nivelul de obligativitate	Recomandat
Nr. documentului	Fără – cunoscut și ca „ Declarația de la Copenhaga ”
Titlul document	Declarația ministrilor educației și a Comisiei Europene care s-au întrunit la Copenhaga în noiembrie 2002
Data publicării	30 noiembrie 2002
Obiective	Scopul acestei Declarații este de a intensifica cooperarea europeană în cea ce privește educația și formarea profesională.
Scurtă descriere	<p>În 2002, miniștrii EFP din 31 de țări europene, precum și Comisia Europeană au adoptat Declarația de la Copenhaga. Aceasta subliniază contribuția EFP în obținerea obiectivelor Lisabona și stabilește prioritățile pentru sistemele de reformă ale EFP care trebuie implementate pentru a intensifica cooperarea.</p> <p>La fiecare 2 ani, este prezentat progresul Statelor Membre în modernizarea EFP și sunt restabilite prioritățile de reformă.</p> <p>Prima revizuire a fost realizată la Maastricht în decembrie 2004. Comunicatul de la Maastricht a notat progresele și a redefinit prioritățile EFP.</p> <p>De asemenea, a identificat reformele care trebuie făcute și acțiunile care trebuie întreprinse la nivel național și european.</p> <p>Comunicatul s-a concentrat în special pe:</p> <ul style="list-style-type: none"> i) imaginea și atraktivitatea carierei profesionale pentru angajatori și persoane, pentru a crește participarea la EFP; ii) obținerea unor niveluri ridicate de calitate și inovare în sistemele EFP în beneficiul tuturor celor care învăță; realizarea unei EFP europene competitive la nivel global; iii) conectarea EFP la cerințele pieței de muncă din economie pentru o forță de muncă înalt calificată, și în special, din cauza impactului puternic al modificărilor demografice, îmbunătățirea și dezvoltarea competențelor lucrătorilor în vîrstă;



	iv) nevoile grupurilor cu nivel scăzut de calificare și dezavantajate pentru a obține coeziunea socială și a crește participarea pe piața muncii.
Principalii actori implicați	Instituții europene, guverne naționale, autorități regionale și locale
Subiectul Principal	CNC
Subiecte conexe	Mobilitate, învățare, educație, învățarea pe tot parcursul vieții.

Tipul documentului	Decizie
Nivelul de obligativitate	Obligatoriu
Nr. documentului	8/2003/EC
Titlul document	Decizia Comisiei din 23 decembrie 2002 de implementare a Reglementării Consiliului (EEC) nr. 1612/68 cu privire la locurile de muncă neocupate și cererile de angajare
Data publicării	23 decembrie 2002
Obiective	Decizia Comisiei contribuie la crearea unei piețe europene de muncă accesibilă tuturor prin schimbul locurilor de muncă libere la nivel internațional, interregional și transfrontalier și solicitarea și schimbul de informații privind condițiile de trai și obținerea calificărilor.
Scurtă descriere	În special, pentru beneficiul celor care caută de lucru, lucrători și angajațori, EURES va căuta să promoveze: <ul style="list-style-type: none"> • dezvoltarea piețelor muncii europene deschise și accesibile pentru toți; • schimbul transnațional, interregional și transfrontalier al locurilor de muncă libere și a celor care depun cereri de muncă; • transparenta și schimbul de informații cu privire la piețele de muncă europene, inclusiv condițiile de trai și oportunitățile pentru deprindere de calificări; • dezvoltarea metodologiilor și a indicatorilor în acest scop.

Principalii actori implicați	Guverne naționale, serviciile naționale de ocupare a forței de muncă
Subiectul Principal	Ocuparea forței de muncă
Subiecte conexe	Mobilitatea lucrătorilor

Tipul documentului	Comunicat
Nivelul de obligativitate	Sugestie
Nr. documentului	<u>CEDEFOP/2003</u>
Titlul document	Un ghid european de autoevaluare pentru furnizorii de EFP
Data publicării	1 octombrie 2003
Obiective	Ghidul pentru autoevaluare se adresează furnizorilor de EFP din câmpul FPI și FPC, din sectoarele publice și private și are ca scop asistarea lor pentru a administra mai bine calitatea EFP furnizate.
Scurtă descriere	<p>Autoevaluarea este o metodă/un instrument relevant de a evalua calitatea, pentru a asigura și dezvolta calitatea la nivelul sistemului și al furnizorilor.</p> <p>Poate acoperi unul, mai mulți sau toți factorii care au un impact asupra calității furnizării EFP, inclusiv organizarea sistemului/instituției EFP, mecanismele și resursele, expertiza pedagogică, precum și relațiile cu mediile externe.</p> <p>Sistemele EFP și cei care le furnizează trebuie să facă față unei nevoi crescute de a îmbunătăți eficiența lor pentru a răspunde la modificările economice și sociale rapide care au loc, oferind un răspuns adecvat nevoilor actorilor relevanți/utilizatorilor și folosind tehnologii noi.</p> <p>Autoevaluarea ajută furnizorii de EFP să analizeze răspunsurile lor la aceste provocări și să asigure un <i>feedback</i> adecvat pentru domeniile care necesită schimbare.</p> <p>La nivel de sistem, autoevaluarea ajută la îmbunătățirea bunei guvernări care este necesară pentru a asigura prevederi statutare adecvate, a aloca resursele necesare, a verifica rezultatele și a oferi un <i>feedback</i> în timp util, permitând furnizorilor EFP să răspundă și să facă schimbările necesare.</p>
Principalii actori implicați	Furnizori de EFP
Subiectul Principal	Calitate în EFP
Subiecte conexe	Formare profesională





Tipul documentului	Concluzia Consiliului
Nivelul de obligativitate	Indicație
Nr. documentului	9599/04
Titlul document	Concluziile Consiliului cu privire la asigurarea calității educației și formării profesionale
Data publicării	18 mai 2004
Obiective	Consiliul Uniunii Europene promovează adoptarea Cadrului European pentru Asigurarea Calității în Educație și Formare profesională (CQAF).
Scurtă descriere	<p>CQAF a fost dezvoltat prin acumularea de experiență în Statele Membre. Un astfel de Cadru trebuie să asigure o bază și sprijin pentru Statele Membre în dezvoltarea și îmbunătățirea sistemelor lor naționale și regionale și abordări ale asigurării calității.</p> <p>Mai departe trebuie să ajute Statele Membre să monitorizeze și să evalueze propriile sisteme și practici.</p> <p>Consiliul invită Statele Membre și Comisia, conform competențelor, să:</p> <ul style="list-style-type: none"> • promoveze un CQAF pe bază de voluntariat în timp ce folosește cât de bine posibil instrumentele existente și viitoare ale politicii naționale și Comunitare; • dezvolte, împreună cu actorii relevanți, inițiative practice pentru a evalua valoarea sa adăugată în îmbunătățirea sistemelor național și regional; • coordoneze activitățile la nivel național și regional între principalii actori responsabili cu EFP pentru a încuraja coerenta cu Declarația de la Copenhaga și Raportul interimar comun; • promoveze crearea de rețele cooperative și voluntare pe o bază experimentală. Aceasta va permite schimburile trans-naționale de bune practici pe baza programelor prezente și viitoare de EFP; • exploreze, unde este cazul, să se folosească instrumentele comune de măsurare, să asiste Statele Membre să monitorizeze și să evalueze propriile sisteme.



Principalii actori implicați	Instituții europene, guverne naționale
Subiectul Principal	Calitatea în FPC
Subiecte conexe	CNC, învățarea pe tot parcursul vieții, FP

Tipul documentului	Concluzia Consiliului
Nivelul de obligativitate	Indicație
Nr. documentului	9600/04
Titlul document	Concluziile preliminare ale Consiliului și reprezentanților guvernelor Statelor Membre care s-au întâlnit în cadrul Consiliului pentru Principiile europene comune pentru a identifica și valida învățarea non-formală și informală.
Data publicării	18 mai 2004
Obiective	Consiliul Uniunii Europene subliniază faptul că principiile europene comune sunt necesare pentru a încuraja și ghida sistemele și abordările de calitate ridicată, de încredere pentru identificarea și validarea învățării non-formale și informale.
Scurtă descriere	<p>Principiile europene comune reflectă lucru împreună la nivel european care urmează Declarației de la Copenhaga, Rezoluția Consiliului din 19 decembrie 2002, programele de lucru asupra Obiectivelor viitoare și, în special, Raportul interimar comun „<i>Educație și formare 2010</i>”, februarie 2004. Principiile sunt stabilite sub următoarele titluri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Drepturi individuale</i> Identificarea și validarea învățării non-formale și informale trebuie, în principiu, să fie o problemă voluntară pentru individ. Trebuie să existe acces și tratament egal și corect pentru toate persoanele. Trebuie respectate intimitatea și drepturile persoanelor. • <i>Obligațiile actorilor relevanți</i> Actorii relevanți trebuie să stabilească, în conformitate cu drepturile, responsabilitățile și competențele lor, sistemele și abordările pentru identificarea și validarea învățării non-formale și informale. Acestea trebuie să includă



	<p>mecanismele corespunzătoare de asigurare a calității. Actionarii trebuie să asigure direcția, consilierea și informațiile despre aceste sisteme și abordarea pentru indivizi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Încredere și certitudine</i> Procesele, procedurile și criteriile pentru identificarea și validarea învățării non-formale și informale trebuie să fie corecte, transparente și susținute prin mecanisme de asigurare a calității. • <i>Credibilitate și legitimitate</i> Sistemele și abordările pentru identificarea și validarea învățării non-formale și informale trebuie să respecte interesele legitime care asigură participarea echilibrată a actorilor relevanți.
Principalii actori implicați	Instituții europene, guverne naționale
Subiectul Principal	Calitatea în FPC
Subiecte conexe	CNC, învățarea pe tot parcursul vieții, FP

Tipul documentului	Decizie
Nivelul de obligativitate	Obligatorie
Nr. documentului	2241/2004/EC
Titlul document	Decizia Parlamentului European și a Consiliului privind cadrul unic comunitar pentru transparența calificărilor și competențelor (Europass)
Data publicării	15 decembrie 2004
Obiective	Stabilirea unui portofoliu unic care permite cetățenilor să-și dovedească clar și ușor calificările și abilitățile oriunde în Europa. Cuprinde cinci documente desemnate la nivel european pentru a îmbunătăți transparența calificărilor. Scopul său este de a facilita mobilitatea pentru toți cei aceia care doresc să lucreze sau să primească FP oriunde în Europa.
Scurtă descriere	Cuprinde următoarele elemente:





	<p>Europass - Curriculum vitae (Europass-CV)</p> <p>Aceasta este o versiune îmbunătățită a CV-ului european creat de către Comisie în 2002. Modelul Europass-CV, elementul central al portofoliului, a fost desemnat pentru a ilustra abilitățile persoanei.</p> <p>Europass - Mobilitate</p> <p>Folosind un format european comun, Europass – Mobilitate înregistrează toate perioadele de mobilitate transnațională în scopul învățării, la orice nivel: locul companiei, semestrul studiat la o universitate sau orice altă experiență de pregătire. Înlocuiește, cu un scop mult mai larg, Europass-Training.</p> <p>Europass – Anexă Diplomă</p> <p>Anexa diplomei cuprinde informații despre parcursul în învățământul superior al titularului. Aceasta descrie natura, nivelul, contextul, conținutul și situația cursurilor finalizate cu succes. Cu toate acestea, nu înlocuiește diploma originală. Dezvoltată împreună cu Consiliul European și UNESCO, este completată de organismul emitent și prezentată în același timp cu diploma.</p> <p>Europass – Anexă Certificat</p> <p>Anexa certificat descrie calificările profesionale ale persoanei care deține certificatul de formare sau educație profesională la care se referă. La finalul ei, furnizează, <i>inter alia</i>, informații despre abilitățile dobândite, gama disponibilă de activități profesionale, organismele de certificare, nivelul de certificare, calificările de intrare necesare și oportunitățile pentru obținerea accesului la următorul nivel de pregătire.</p> <p>Europass – Portfoliu limbă</p>
Principalii actori implicați	Angajatori, lucrători
Subiectul Principal	Cadrul calificărilor
Subiecte conexe	Mobilitatea lucrătorilor, FP

Tipul documentului	Directivă
---------------------------	-----------

Nivelul de obligativitate	Obligatorie
Nr. documentului	2005/36/EC
Titlul document	Directiva Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale.
Data publicării	7 septembrie 2005
Obiective	Directiva 2005/36/CE, adoptată pe data de 7 septembrie 2005, consolidează și modernizează regulile care reglementează în prezent recunoașterea calificărilor profesionale.
Scurtă descriere	<p>Pe data de 20 octombrie 2007, la finalul perioadei de transpunere, această Directivă a înlocuit cincisprezece Directive existente din domeniul recunoașterii calificării profesionale.</p> <p>Constituie prima modernizare cuprinzătoare a sistemului comunitar de când a fost conceput acum 40 de ani.</p> <p>Au fost introduse un număr de modificări în comparație cu regulile existente, inclusiv o mai mare liberalizare a furnizării de servicii, o recunoaștere mai automată a calificărilor și o flexibilitate crescută în procedurile pentru actualizarea Directivei.</p> <p>Comisia își propune să dezvolte cooperarea cu Statele Membre pentru a informa mai bine cetățenii cu privire la drepturile lor și să le ofere un ajutor mai mare pentru recunoașterea calificărilor.</p>
Principalii actori implicați	Guverne naționale, serviciile naționale de ocupare a forței de muncă
Subiectul Principal	Cadrul calificărilor
Subiecte conexe	Ocuparea forței de muncă; mobilitatea lucrătorilor

Tipul documentului	Comunicare
---------------------------	------------



Nivelul de obligativitate	Indicație
Nr. documentului	COM(2005) 330
Titlul document	Comunicare din partea Comisiei către Consiliu și Parlamentul European - Acțiunile comune pentru progres și ocupare: programul Lisabona al Comunității
Data publicării	20 iulie 2005
Obiective	Consiliul Europei a invitat Comisia să prezinte, în contrapartidă la programele naționale, un „Program Comunitar Lisabona” care acoperă toate acțiunile la nivelul Comunității.
Scurtă descriere	<p>În iulie 2005 Comisia a propus stabilirea unui Program Comunitar Lisabona ca răspuns la provocările sociale, economice și de mediu la care trebuia să facă față Uniunea Europeană.</p> <p>Măsurile politice propuse în acest program cuprind trei mari domenii:</p> <ul style="list-style-type: none"> • susținerea cunoașterii și a inovării; • Europa trebuie făcută să devină un loc mult mai atractiv pentru investiții și muncă; • crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune. <p>Comisia propune ca aceste obiective să fie incluse în cadrul Programelor Fondului Structural și de Coeziune.</p> <p>Noul Fond de Dezvoltare Rurală este un bun exemplu, acesta concentrându-se pe investițiile în oameni, inovație, <i>know-how</i>, îmbunătățirea tehnologiei informaționale în zonele rurale și diversificarea rurală.</p>
Principalii actori implicați	Instituții europene, guverne naționale, autorități regionale și locale
Subiectul Principal	Politici de muncă
Subiecte conexe	FP, inovare, antreprenoriat

Tipul documentului	Recomandare
Nivelul de	Indicată



obligativitate	
Nr. documentului	2006/962/EC
Titlul document	Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18 decembrie 2006 privind competențele-cheie pentru învățarea permanentă
Data publicării	18 decembrie 2006
Obiective	Consiliul Uniunii Europene și Parlamentul European recomandă Statelor Membre să permită celor care învață să obțină competențe-cheie care îi vor ajuta să se adapteze cerințelor în schimbare de pe piața muncii și să contribuie activ în societate.
Scurtă descriere	<p>Competențele sunt definite aici ca o combinație de cunoștințe, abilități și atitudini corespunzătoare contextului.</p> <p>Competențele-cheie sunt aceleia de care toate persoanele au nevoie pentru împlinirea și dezvoltarea personală, pentru calitatea de cetățean activ, incluziune socială și angajare.</p> <p>Cadrul de referință stabilește opt competențe-cheie:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. comunicarea în limba maternă; 2. comunicarea în limbile străine; 3. competențe matematice și competențe de bază în știință și tehnologie; 4. competență electrică; 5. a învăța cum se învăță; 6. competențe sociale și civice; 7. sensul inițiativei și antreprenoriatului; 8. conștientizare și expresie culturală. <p>Competențele-cheie sunt considerate toate ca fiind egale ca importanță, deoarece fiecare din ele poate contribui la o viață de succes într-o societate a cunoașterii. Multe competențe se suprapun și sunt interdependente: aspecte esențiale dintr-un domeniu vor susține competența în altul.</p> <p>Competența în aptitudinile de bază fundamentale privind limbile, citit, cunoștințe de matematică și tehnologia informaticii și comunicării (ICT) constituie o bază fundamentală pentru învățare, iar a învăța cum să înveți susține toate activitățile de învățare.</p> <p>Există un număr de teme care se aplică în toate privințele Cadrului de referință: gândirea critică, creativitatea, inițiativa, rezolvarea problemelor, evaluarea riscului, luarea deciziei și managementul constructiv al sentimentelor joacă un rol în</p>



	toate cele opt competențe-cheie.
Principalii actori implicați	Guverne naționale, autorități regionale și locale, furnizori FPC
Subiectul Principal	EFP
Subiecte conexe	CNC, învățare pe tot parcursul vieții.

Tipul documentului	Comunicare
Nivelul de obligativitate	Indicată
Nr. documentului	COM(2007) 61
Titlul document	Comunicare din partea Comisiei din data de 21 februarie 2007 – „Un cadrul coerent de indicatori și criterii de referință pentru monitorizarea progresului conform obiectivelor Lisabona pentru educație și formare profesională ”
Data publicării	21 februarie 2007
Obiective	<p>Scopul cadrului indicatorilor și a criteriilor de referință propuse în această Comunicare este de a monitoriza obiectivele Lisabona în ceea ce privește educarea și formarea profesională.</p> <p>Progresul din acest domeniu va fi evaluat în contextul scopului de a face sistemele europene de educație și formare o referință a calității pe plan mondial până în 2010.</p>
Scurtă descriere	<p>Cadrul coerent de indicatori și criterii de referință este format din indicatori principali, de natură generală, și indicatori de context, care permit un grad mai mare de precizie.</p> <p>Indicatorii și criteriile de referință sunt centrate în jurul a opt politici-cheie identificate în strategia Educație și formare 2010, și anume:</p> <ul style="list-style-type: none"> • o mai mare corectitudine a EFP; • promovarea eficienței în EFP; • învățarea continuă trebuie să devină o realitate; • aptitudini-cheie pentru persoanele tinere; • modernizarea educațieișcolare; • modernizarea EFP (procesul Copenhaga); • modernizarea educației superioare (procesul



	Bologna); <ul style="list-style-type: none"> • capacitatea de a putea fi angajat.
Principalii actori implicați	Instituții europene, guverne naționale, autorități regionale și locale
Subiectul Principal	Indicatorii formării profesionale
Subiecte conexe	EFP, Învățare pe tot parcursul vieții.

Tipul documentului	Comunicare
Nivelul de obligativitate	Indicată
Nr. documentului	COM(2007) 558
Titlul document	Comunicarea din partea Comisiei din data de 27 septembrie 2007 privind prezentarea Planului de acțiune în Învățarea pentru adulți – <i>It is always a good time to learn.</i>
Data publicării	27 septembrie 2007
Obiective	Scopul acestui Plan de acțiune este de a dezvolta un sistem eficient de învățare pentru adulți care să fie accesibil tuturor. Principalele obiective sunt legate de participare, calitatea și eficiența sistemului, recunoașterea rezultatelor învățării și monitorizarea acestui sector.
Scurtă descriere	Planul de acțiune se concentrează pe: <ul style="list-style-type: none"> • analiza reformelor desfășurate în Statele Membre în toate sectoarele EFP și efectele lor asupra învățării adulților. Comisia intenționează să obțină rapoarte naționale la data de 2008 cu privire la aceste reforme. Rezultatele acestor analize vor face posibilă efectuarea unei evaluări complete a bunelor practici și a direcționării programului de învățare pe tot parcursul vieții și având ca rezultate inițiative ale UE; • îmbunătățirea calității serviciilor în sectorul învățării la adulți. Pentru a încuraja participarea adulților la procesul de învățare, Comisia se concentrează pe calitatea personalului (profesori, instructori, îndrumători în carieră, consilieri, manageri și personalul administrativ). Pe baza bunelor practici identificate și răspândite în Statele Membre, Comisia



	<p>planifică să dezvolte un sumar al competențelor-cheie până în 2009 pentru toți profesioniștii din cadrul sistemului de învățare pentru adulți;</p> <ul style="list-style-type: none"> • asigurarea eficienței și vizibilității învățării pentru adulți, de exemplu încurajarea persoanelor preocupate să participe mai mult la învățarea adulților prin creșterea posibilităților acestora de a obține o calificare superioară. Accelerarea procesului de implementare a Cadrului European al Calificărilor. Acest instrument asigură valabilitatea și recunoașterea rezultatelor învățării prin accentuarea abilităților obținute în afara sistemului educației formale; • îmbunătățirea sectorului de monitorizare.
Principalii actori implicați	Instituții europene, guverne naționale, autorități regionale și locale
Subiectul Principal	Învățarea pe tot parcursul vieții
Subiecte conexe	Educație și formare profesională.

Tipul documentului	Concluzia Consiliului
Nivelul de obligativitate	Indicată
Nr. documentului	5723/08
Titlul document	Raport comun preliminar privind progresul 2008 al Consiliului și Comisiei cu privire la implementarea programului de lucru „Educație și formare 2010”, „Învățarea de-a lungul vieții în serviciul cunoșterii, creativității și inovării”.
Data publicării	31 ianuarie 2008
Obiective	Consiliul a stabilit obiective ambițioase în programul de lucru Educație și formare 2010.
Scurtă descriere	<p>Această contribuție la cel de al treilea Raport comun semnalează progresul semnificativ și provocările reformelor din educație și pregătire. Conform Consiliului, următoarele zone vor necesita un efort particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ridicarea nivelurilor abilităților</i> <p>Persoanele cu un nivel scăzut al aptitudinilor se află în</p>

	<p>pericol de a fi excluse economic și social. Abandonul școlar timpuriu crescut, participarea redusă la învățarea pe tot parcursul vieții a lucrătorilor în vîrstă și abilitățile reduse ale emigranților sunt îngrijorătoare în cele mai multe țări.</p> <p>Mai mult, viitoarele piețe de muncă dintr-o economie care se bazează pe cunoaștere vor solicita niveluri de aptitudini mult mai ridicate din partea unei forțe de muncă care se reduce.</p> <p>Abilitățile scăzute vor deveni o provocare și mai mare.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Strategii pentru învățarea pe tot parcursul vieții</i> Cele mai multe țări au făcut progrese în definirea strategiilor unificate și centrate. <p>În astfel de cadre, progresul este evident în ce privește educația pre-primară, cadrele calificării și validarea învățării non-formale și informale.</p> <p>Trebuie acordată o atenție specială îndrumării pe tot parcursul vieții.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Triunghiul cunoașterii (educație, cercetare și inovare)</i> Triunghiul cunoașterii joacă un rol-cheie în creșterea numărului de locuri de muncă. <p>Astfel, este important să se accelereze reforma, să se promoveze excelența în educație superioară și parteneriatul universitate-mediu de afaceri și să se asigure că toate sectoarele din EFP joacă rolul complet în promovarea creativității și inovației.</p>
Principalii actori implicați	Instituții europene, guverne naționale
Subiectul Principal	Educație și formare profesională
Subiecte conexe	Educație, învățarea pe tot parcursul vieții.

Tipul documentului	Recomandare
Nivelul de obligativitate	Indicată
Nr. documentului	7275/08

Titlul document	Recomandări integrate specifice țării – Raport din partea Consiliului pentru Consiliul Europei.
Data publicării	4 martie 2008
Obiective	Consiliul insistă privind actualizarea în 2008 a direcțiilor largi privind politicile economice ale Statelor Membre și Comunitare și privind implementarea politicilor de ocupare ale Statelor Membre.
Scurtă descriere	Statele Membre trebuie să acționeze conform liniilor trasate în Anexă și să raporteze ulterior în următoarele programe în cadrul strategiei Lisabona reînnoite pentru dezvoltare și locuri de muncă.
Principalii actori implicați	Instituții europene, guverne naționale
Subiectul Principal	Ocuparea forței de muncă
Subiecte conexe	EFP, Învățarea pe tot parcursul vieții.

Tipul documentului	Recomandare
Nivelul de obligativitate	Indicație
Nr. documentului	COM(2008) 179
Titlul document	Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului cu privire la înființarea Cadrului european de referință de asigurare a calității pentru educație și formare profesională (EQARF).
Data publicării	9 aprilie 2008
Obiective	<p>Scopul acestei recomandări este de a stabili un nou instrument de referință pentru a ajuta Statele Membre și țările participante să dezvolte, îmbunătățească, ghidize și evalueze propriile sisteme de EFP.</p> <p>Cadrul european de referință privind asigurarea calității are ca scop să dea un nou impuls practicilor managementului calității, în special prin implementarea măsurilor de promovare a mobilității.</p>

Scurtă descriere

Cadrul european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională (EQARF) are ca scop îmbunătățirea diferitelor sisteme naționale de educare și pregătire profesională (EFP) în cadrul învățării pe tot parcursul vieții.

Instrumentul are ca scop dezvoltarea încrederii reciproce în aceste sisteme și promovarea mobilității și cooperării între Statele Membre.

Comisia sprijină folosirea unui cadru comun și a indicatorilor de calitate care să îndeplinească provocările legate de transparentă și conformitatea cu măsurile de asigurare a calității pentru EFP.

Statele Membre sunt invitate să dezvolte și să folosească acest instrument pe bază de voluntariat.

Principalii utilizatori ai EQARF vor fi autoritățile naționale și regionale și organismele publice și private responsabile cu asigurarea și îmbunătățirea calității EFP.

Toți actorii relevanți au fost consultați când a fost redactată propunerea.

Documentul conține și o prezentare a ENQA-VET.

ENQA-VET a fost stabilit în 2005 de către Comisia Europeană, cu ajutorul Statelor Membre, Statelor Candidate, statelor EFTA-EEA și al partenerilor sociali.

Rețeaua asigură o platformă pentru schimbul regulat de experiență, învățare reciprocă, dezbatere și ajungere la consens cu privire la propunerile concrete la nivel european.

Aceasta acționează ca o „umbrelă” pentru diferite inițiative și lucrări tematice care reflectă prioritățile, nevoile și preocupările unei mase largi de acționari la nivelul sistemelor și furnizorilor.

Permite combinarea și conectarea evoluțiilor la nivel național și european și aduce sustenabilitate procesului de cooperare europeană în domeniul asigurării calității în VET.

În cele mai multe țări participante, ENQA-VET se bazează pe Puncte Naționale de Referință privind Asigurarea Calității (PNRAC/QANRP) care au fost stabilite pentru a asigura susținerea activă a implementării programului de lucru a Rețelei și pentru a crește gradul de conștientizare/a menține actorii relevanți la curent cu privire la activitățile Rețelei.

Astfel de puncte de referință se bazează/aduc laolaltă organismele relevante existente la nivel național și pun în legătură un număr mare de acționari importanți.

Principalii actori implicați	Guverne naționale, autorități regionale și locale, furnizori EFP
Subiectul Principal	Calitatea în EFP
Subiecte conexe	CNC, educația și formarea profesională, învățarea pe tot parcursul vieții.

Tipul documentului	Recomandare
Nivelul de obligativitate	Recomandată
Nr. documentului	2008/C 111/01
Titlul document	Implementarea Programului Comunitar Lisabona - Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului European al Calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții [Monitorul Oficial C 111, 6.5.2008]
Data publicării	6 mai 2008
Obiective	Să stabilească un cadru comun de referință printre Statele Membre, instituțiile din educație, angajatori și persoane pentru a compara calificările în cadrul diferitelor sisteme de EFP din UE.
Scurtă descriere	<p>Statele Membre sunt chemate să creeze legături între sistemele naționale de calificare și Cadrul European al Calificărilor (EQF) pentru a crește mobilitatea lucrătorilor și a studentilor.</p> <p>EQF va permite lucrătorilor să fie mobili și, în același timp, să li se recunoască calificările în afara propriei țări.</p> <p>EQF acoperă atât studiile superioare, cât și formarea profesională ca un instrument pentru a facilita tranziția de la lucru la FP și invers, pe tot parcursul vieții.</p> <p>EQF nu este proiectat să înlocuiască sistemele naționale de calificare, ci să suplimenteze acțiunile Statelor Membre prin facilitarea cooperării dintre acestea.</p> <p>Pentru a implementa acest cadru pentru cooperarea între Statele Membre, Comisia subliniază necesitatea încrederei reciproce și nivelul de angajare a diferenților actori la nivel</p>



	național, regional și sectorial. Legea asigură și (Anexa 2) descriptorii oficiali care definesc nivelurile prezentate în Cadrul European al Calificărilor (EQF).
Principalii actori implicați	Instituții din educație, furnizorii de FP, angajatorii și lucrătorii.
Subiectul Principal	Cadrul calificărilor
Subiecte conexe	FP, mobilitatea lucrătorilor, asigurarea calității.

Tipul documentului	Decizie
Nivelul de obligativitate	Obligatorie
Nr. documentului	2008/618/EC
Titlul document	Decizia Consiliului din 15 iulie 2008 privind liniile directoare ale politicilor de ocupare a forței de muncă ale Statelor Membre.
Data publicării	15 iulie 2008
Obiective	Decizia, adresată Statelor Membre, a adoptat liniile directoare pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale Statelor Membre și a prevăzut ca acestea să fie avute în vedere în politicile de ocupare a forței de muncă ale Statelor Membre, care vor fi raportate în Programele naționale de reformă.
Scurtă descriere	Liniile directoare referitoare la politicile de ocupare a forței de muncă formează parte a Liniilor directoare Integrate pentru 2008-2010, care se bazează pe trei coloane: politici de macroeconomie, reforme microeconomice și politicile de ocuparea a forței de muncă. Aceste trei coloane contribuie împreună la atingerea obiectivelor de dezvoltare durabilă și ocupare a forței de muncă și de întărire a coeziunii sociale. Statele Membre, în cooperare cu partenerii sociali și acolo unde este cazul cu alți actori relevanți, vor desfășura politicile lor, având în vedere implementarea obiectivelor și a priorităților pentru acțiunea specificate mai jos astfel ca locuri de muncă mai multe și mai bune și forță de muncă educată mai bine și cu abilități superioare să susțină o piață a muncii



	<p>cuprinzătoare. Reflectând asupra strategiei Lisabona și luând în considerare obiectivele sociale comune, politicile Statelor Membre vor susține într-un mod echilibrat:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ocuparea completă a forței de muncă Ocuparea completă a forței de muncă și reducerea șomajului și inactivității prin creșterea cererii și furnizării de locuri de muncă sunt vitale pentru a susține creșterea economică și a reîntări coeziunea socială. Pentru atingerea acestor obiective, este esențială o abordare integrată a flexisecurității. Politicile de flexisecuritate cuprind simultan flexibilitatea piețelor de muncă, organizarea muncii și relațiile de muncă, reconcilierea între muncă și viața privată, siguranța locului de muncă și protecția socială. Îmbunătățirea calității și a productivității muncii Eforturile de a crește procentul de angajare merg mână în mână cu îmbunătățirea atraktivității locurilor de muncă, a calității la locul de muncă, cu creșterea productivității muncii; cu reducerea substanțială a segmentării, a inegalității între sexe și a sărăciei în câmpul muncii. Întărirea coeziunii economice, sociale și teritoriale Este necesară o acțiune determinată pentru a întări și a consolida incluziunea socială, lupta împotriva sărăciei, prevenirea excluderii de pe piața muncii, susținerea integrării în câmpul muncii a persoanelor dezavantajate.
Principalii actori implicați	Instituții europene, guverne naționale
Subiectul Principal	Ocuparea forței de muncă
Subiecte conexe	EFP, Învățare pe tot parcursul vieții.

Tipul documentului	Comunicat
Nivelul de obligativitate	Indicată
Nr. documentului	Nu are. – cunoscut și ca „Comunicatul de la <u>Bordeaux</u> ”



UNIUNEA EUROPEANĂ

MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI
PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRUFONDUL SOCIAL EUROPEAN
POS DRU
2007-2013INSTRUMENTE STRUCTURALE
2007-2013MINISTERUL EDUCAȚIEI,
CERCETĂRII ȘI INOVĂRII
OIPOSDRUCASA DE MESERII
A CONSTRUCTOILOR

Titlul document	Comunicat al Ministrilor europeni pentru educație și formare profesională, partenerii sociali europeni și Comisia Europeană, Întruniți la Bordeaux pe data de 26 noiembrie 2008. Revizuieste strategiile și prioritățile procesului de la Copenhaga.
Data publicării	26 noiembrie 2008
Obiective	Scopul acestei Declarații este de a susține modernizarea sistemelor de EFP și transparenta calificărilor și dezvoltarea mai departe a mobilității.
Scurtă descriere	<p>Procesul de la Copenhaga a cerut o revizuire a progreselor la fiecare doi ani privind cooperarea sporită în EFP din Europa.</p> <p>Aceasta a avut loc la Maastricht în 2004 și la Helsinki în 2006 și acum în 2008, sub președinția franceză, la Bordeaux.</p> <p>În toate discursurile care au dus la revizuirea de la Bordeaux, există un consens general în sensul că procesul de la Copenhaga a fost un succes și că acum trebuie să se concentreze pe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • consolidarea strategiei; • implementarea principiilor și a instrumentelor care au fost construite începând cu 2002. <p>Având în vedere progresele obținute și definirea priorităților pentru 2008-2010, Comunicatul de la Bordeaux introduce noul obiectiv de a întări legăturile dintre EFP și piața muncii. Aceasta este legat de inițiativa „Noi calificări pentru noi locuri de muncă” privind anticiparea și adaptarea la nevoile pieței muncii și la necesarul de calificări profesionale.</p> <p>Un Comunicat al Comisiei cu același titlu va fi emis în decembrie 2008.</p>
Principalii actori implicați	Instituții europene, guverne naționale, autorități regionale și locale
Subiectul Principal	CNC
Subiecte conexe	Mobilitate, EFP, învățare pe tot parcursul vieții.

Tipul documentului	Recomandare
Nivelul de obligativitate	Indicată
Nr. documentului	P6 TA-PROV(2008)0628
Titlul document	Rezoluția legislativă a Parlamentului European din 18 decembrie 2008 referitoare la propunerea de recomandare a Parlamentului European și a Consiliului privind înființarea unui Sistem European de Credite pentru Educație și Formare Profesională (ECVET).
Data publicării	18 decembrie 2008
Obiective	Promovarea stabilirii Sistemului European de Credite pentru Educație și Formare Profesională (ECVET).
Scurtă descriere	<p>Comisia definește Sistemul European de Credite pentru Educație și Formare Profesională (ECVET) ca fiind un cadru metodologic care poate fi folosit pentru a descrie calificările prin prisma unităților de rezultate ale învățării cu puncte asociate.</p> <p>ECVET este un sistem european pentru acumulare și transfer de unități de rezultate ale învățării în EFP în Europa.</p> <p>Acesta permite atestarea și înregistrarea rezultatelor învățării obținute în diferite contexte, fie într-o altă țară, fie prin învățarea formală informală sau non-formală.</p> <p>Rezultatele învățării pot fi transferate în sistemul „de acasă” al persoanei pentru a fi contabilizate în obținerea unei calificări.</p> <p>Diversitatea sistemelor naționale care definesc nivelurile de calificare nu sunt favorabile mobilității transnaționale a celor care învăță.</p> <p>Aranjamentul propus va permite remedierea acestei situații prin facilitarea mobilității celor care învăță în toată Europa.</p> <p>Statele Membre sunt libere să adopte această recomandare și să se implice în implementarea acestui sistem.</p> <p>Lor li se cere să introducă gradual măsurile, pe bază de voluntariat, având în vedere utilizarea ECVET începând cu 2012.</p>
Principalii actori	Guverne naționale, autorități regionale și locale, furnizori de



implicați	FPC
Subiectul Principal	Mobilitatea lucrătorilor
Subiecte conexe	CNC, calitatea în FPC, EFP, învățarea pe tot parcursul vieții.

Tipul documentului	Comunicare
Nivelul de obligativitate	Indicată
Nr. documentului	7435/09
Titlul document	Raportul comun cu privire la ocupare 2008/2009
Data publicării	11 martie 2009
Obiective	Consiliul analizează cadrul european referitor la angajare făcând recomandări specifice.
Scurtă descriere	<p>Se așteaptă ca multe dintre Statele Membre să se afle în 2009 în fața unui declin în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și a unei creșteri a șomajului.</p> <p>Previziunea economică intermară din ianuarie a Comisiei sugerează că ocuparea va scădea cu aproximativ 2% în UE în 2009-2010, în timp ce șomajul se așteaptă să crească cu 2,5 puncte procentuale în următorii 2 ani, pentru a atinge 9,5% în UE până în 2010.</p> <p>Mai mult, previziunile disponibile în prezent sugerează că impactul va lovi în mod diferit Statele Membre: unele se așteaptă la un impact serios; altele anticipatează numai reduceri moderate pe piața muncii.</p>
Principalii actori implicați	Instituții europene, guverne naționale
Subiectul Principal	Ocuparea forței de muncă
Subiecte conexe	EFP, învățare pe tot parcursul vieții.

CAPITOLUL 4 : ANALIZA COMPARATIVĂ

4.1 SECTORUL DE CONSTRUCȚII

		Actori Principali			
		Angajatori	Angajați	Cetățeni	Furnizori de formare
Subiecte Principale	Securitatea muncii	RO	HG 493/2006		
			HG 1028/2006	HG 493/2006	HG 493/2006
			HG 1756/2006	HG 1028/2006	HG 1028/2006
			L 319/2006	L 319/2006	L 319/2006
			HG 1091/2006	HG 1091/2006	HG 1091/2006
		EU	HG 300/2006	HG 300/2006	HG 300/2006
			83/477/EEC	83/477/EEC	2002/44/EC
			92/57/EEC	92/57/EEC	2003/10/EC
			2002/44/EC	2002/44/EC	2004/40/EC
			2003/10/EC	2003/10/EC	2006/25/EC
Produse pentru construcții	RO	HG		HG	
		1756/2006		1756/2006	
	EU	HG 622/2004		L 372/20058	
		2000/14/EC	89/106/EEC	2000/14/EC	
		89/106/EEC			
Eficiența energetica	RO	L 372/2005		L 372/2005	L 372/2005
		OUG 18/2009		OUG 18/2009	OUG 18/2009
	EU	2002/91/EC	2002/91/EC		

4.2 EDUCAȚIE ȘI FORMARE

Subiecte Principale	Actori Principali									
	Administrația Centrală	ANOFM CNFPA	Instituții Europene	Autorități Locale	Angajatori	Angajați	Furnizori de formare	Categorii defavorizate	Parteneri sociali	
Mobilitatea în muncă	RO	HG 875/2005 O 3254/2005 O 701/2003 HG 187/2008 Acord tripartit privind CNC PNR 2007-2010 Proiect noua lege FPC PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	HG 187/2008 Acord tripartit privind CNC Proiect noua lege FPC PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013		PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	PND 2007-2013 HG 1386/2004	O 701/2003 HG 187/2008 L 76/2002 Acord tripartit privind CNC POSDRU 2007-2013 Proiect noua lege FPC PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 O. 468/2004	Acord tripartit privind CNC Proiect noua lege FPC PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013
		EU	COM(2002) 72 PROV(08)0628	COM(2002) 72	PROV(08) 0628			PROV(08) 0628		
Cadrul calificărilor	RO	O 701/2003 O 3254/2005 HG 875/2005 HG 1175/2005 HG 187/2008 Acord tripartit privind CNC POSDRU 2007-2013 Proiect noua lege FPC L 132/1999 OUG 28/2009	HG 875/2005 HG 1175/2005 Acord tripartit privind CNC POSDRU 2007-2013 Proiect noua lege FPC L 132/1999 OUG 28/2009 O. 468/2004		HG 1175/2005	HG 1175/2005	O 701/2003 HG 1175/2005 HG 187/2008 O. 468/2004	HG 187/2008 HG 1175/2005 Acord tripartit privind CNC L 132/1999 OUG 28/2009	HG 1175/2005	HG 875/2005 Acord tripartit privind CNC POSDRU 2007-2013 L 132/1999 OUG 28/2009



		EU	Copenhag. Decl. 2005/36/EC Bordeaux Com.	2005/36/EC	Copenhag. Decl. Bordeaux Com.	Copenhag. Decl. Bordeaux Com.	2241/2004/EC 2008/C 111/01	2241/2004/EC 2008/C 111/01	2008/C 111/01		
Ocuparea forței de muncă	RO		L 76/2002 O 309/2009 L 279/2005 HG 669/2006 PNR 2007-2010 HG 234/2006 PND 2007-2013 HG 1386/2004 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	HG 875/2005 L 76/2002 HG 669/2006 HG 541/2005 PNR 2007-2010 HG 234/2006 PND 2007-2013 HG 1386/2004 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013		POSDRU 2007-2013 HG 541/2005 PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	L 76/2002 L 279/2005 O 309/2009 L 53/2003 HG 669/2006 HG 234/2006 PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	L 76/2002 L 53/2003 PND 2007-2013 HG 1386/2004	PND 2007-2013 HG 1386/2004	O 309/2009 L 279/2005 HG 669/2006 L 76/2002 HG 541/2005 PNR 2007-2010 HG 234/2006 PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013
		EU	8/2003/EC 7275/08 2008/618/EC 7435/09	8/2003/EC POSDRU 2007-2013	7275/08 2008/618/EC 7435/09						



			HG 875/2005 O 353/5202/2003 Acord tripartit privind CNC POSDRU 2007-2013 Proiect noua lege FPC HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 L 132/1999 OUG 28/2009	HG 875/2005 Acord tripartit privind CNC POSDRU 2007-2013 PNR 2007-2010 Proiect noua lege FPC HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 L 132/1999 OUG 28/2009			HG 875/2005 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	Acord tripartit privind CNC HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 O. 468/2004	HG 875/2005 O 353/5202/2003 Acord tripartit privind CNC POSDRU 2007-2013 Proiect noua lege FPC HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 L 132/1999 OUG 28/2009	HG 1386/2004	HG 875/2005 Acord tripartit privind CNC POSDRU 2007-2013 PNR 2007-2010 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 L 132/1999 OUG 28/2009
		RO									
		EU	9599/04 9600/04 COM(2008) 179 COM(2008) 180		9599/04 9600/04	COM(2008) 179 COM(2008) 180			COM(2008) 179 COM(2008) 180 CEDEFOP/2003		
		RO	HG 875/2005 POSDRU 2007-2013 PNR 2007-2010 PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	HG 875/2005 PNR 2007-2010 PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	POSDRU 2007-2013 PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	HG 875/2005 L 53/2003 PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	L 53/2003 PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	HG 875/2005 HG 1386/2004	HG 875/2005 PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	HG 875/2005 PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013	
		EU	COM(2005) 330		COM(2005) 330	COM(2005) 330					

	Educație și formare	RO	OG 129/2000 L 279/2005 O 59/3175/2004 O 353/5202/2003 L 53/2003 HG 1460/2008 L 76/2002 O 309/2009 L 53/2003 HG 669/2006 HG 319/2006 POSDRU 2007-2013 L 448/2003 HG 522/2003 HG 212/2007 Proiect noua lege FPC PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 L 132/1999	H. CNFPA 86/24.06.08 OG 129/2000 L 76/2002 HG 669/2006 HG 319/2006 POSDRU 2007-2013 L 448/2003 HG 522/2003 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 L 132/1999 O. 468/2004			L 279/2005 L 53/2003 L 76/2002 O 309/2009 L 53/2003 HG 669/2006 POSDRU 2007-2013 L 448/2003 HG 522/2003 HG 234/2006 HG 212/2007 Proiect noua lege FPC PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 O. 468/2004	O 59/3175/2004 L 279/2005 L 53/2003 L 76/2002 O 309/2009 L 53/2003 HG 669/2006 POSDRU 2007-2013 L 448/2003 HG 522/2003 HG 234/2006 HG 212/2007 Proiect noua lege FPC PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 O. 468/2004	OG 129/2000 O 59/3175/2004 O 353/5202/2003 HG 1460/2008 L 76/2002 HG 669/2006 HG 319/2006 POSDRU 2007-2013 L 448/2003 HG 522/2003 HG 234/2006 HG 212/2007 Proiect noua lege FPC PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 L 132/1999	HG 319/2006 PND 2007-2013 HG 522/2003 HG 234/2006 HG 212/2007 Proiect noua lege FPC PND 2007-2013 HG 1386/2004 CSNR 2007-2013 L 132/1999
			EU	2006/962/EC 5723/08		5723/08	2006/962/EC		2006/962/EC	
	Indicatorii formării	RO	HG 1460/2008 POSDRU 2007-2013 PNR 2007-2010 Proiect noua lege FPC HG 1386/2004	HG 1460/2008 POSDRU 2007-2013 HG 1386/2004			POSDRU 2007-2013 Proiect noua lege FPC HG 1386/2004		HG 1460/2008 POSDRU 2007-2013 Proiect noua lege FPC HG 1386/2004	HG 1460/2008 POSDRU 2007-2013 HG 1386/2004
			EU	COM(2007) 61		COM(2007) 61	COM(2007) 61			



CAPITOLUL 5 : PUNCTE COMUNE ȘI DIFERENȚE

5.1 SECTORUL CONSTRUCȚII

Securitatea muncii

Puncte comune • Pentru aspectele analizate (SSM la locul de muncă, expunerea lucrătorilor la zgomot, radiații electromagnetice, azbest) actele normative naționale în vigoare respectă prevederile europene relevante.

Diferențe • Nu sunt prevăzute valorile limită de expunere și metodologia de calcul a acestora în cazul utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare.

Standardizare și produse pentru construcții

Puncte comune • Legislația română privind introducerea pe piață a produselor pentru construcții (HG 622/2004) este armonizată în totalitate cu prevederile Directivei europene 89/106/CEE.

Diferențe • Nu au fost identificate diferențe semnificative între prevederile documentelor analizate.

Eficiență energetică

Puncte comune • Legislația română privind performanța energetică a clădirilor (L 372/2005) este armonizată în totalitate cu prevederile Directivei europene 2002/91/CE.

Diferențe • Nu au fost identificate diferențe semnificative între prevederile documentelor analizate.

5.2 EDUCAȚIE ȘI FORMARE

Mobilitatea forței de muncă

- Puncte comune*
- Instituirea principiului organizării de programe de formare profesională bazate pe competențe, care să permită implementarea sistemului de credite transferabile în FPC;
 - Recunoașterea automată a documentelor care dovedesc calificarea dobândită în străinătate, în afara sistemului de învățământ, de cetăteni români sau cetăteni ai statelor membre ale Uniunii Europene (UE) și ai statelor aparținând Spațiului Economic European (SEE) pentru o serie de activități economice (inclusiv din sectorul de construcții) listate în anexa la Ordinul MMSSF 701/2003;
 - Implementarea treptată a instrumentelor EUROPASS, sub coordonarea ANPCDEFP (Centrul Național pentru Europass); introducerea Suplimentului descriptiv al certificatelor de formare profesională;
 - Participarea la schimbul transnațional de locuri de muncă vacante și de aplicații pentru un loc de muncă – ANOFM fiind membră a rețelei EURES;
 - Instituirea unui Plan de măsuri pentru revenirea în țară a cetătenilor români care lucrează în străinătate.
- Diferențe*
- Neinstituirea / neprevăderea măsurilor și formelor concrete de implementare a sistemului de credite transferabile în FPC;
 - Insuficiente măsuri de gestionare a fluxurilor de muncitori migranți.

Ocuparea forței de muncă

- Puncte comune**
- Stabilirea, în strategia națională pentru ocuparea forței de muncă, a acelorași obiective generale ca ale liniilor directoare integrate europene: ocuparea deplină, calitatea și productivitatea muncii, coeziunea și incluziunea socială;
 - Adoptarea de măsuri pentru reducerea segmentării, asigurarea egalității de şanse și reducerea sărăciei în rândul persoanelor angajate;
 - Sprijinirea și întărirea incluziunii sociale și prevenirea excluderii de pe piața muncii a categoriilor dezavantajate;
 - Participarea la schimbul transnațional de locuri de muncă vacante și de aplicații pentru un loc de muncă – ANOFM fiind membră a rețelei EURES;
 - Adoptarea de măsuri pentru îmbunătățirea capacitații administrative, precum și a diversității și calității serviciilor ANOFM.

- Diferențe**
- Implementarea ineficientă a obiectivelor generale ale politicii naționale de ocupare a forței de muncă;
 - Lipsa abordării integrate a creșterii ocupării forței de muncă;
 - Măsuri insuficiente și ineficiente implementate privind incluziunea socială și reducerea sărăciei;
 - Măsuri insuficiente pentru creșterea atractivității locurilor de muncă;
 - *Flexisecuritatea*, care se adresează simultan flexibilității pieței muncii, organizării muncii și a relațiilor de muncă, reconcilierii muncii cu viața privată și securitatea muncii și protecției sociale.

Educație și formare

- Puncte comune**
- Instituirea de măsuri care facilitează învățarea pe tot parcursul vietii;
 - Recunoașterea și validarea competențelor dobândite în alte contexte de învățare decât cele formale;

- Respectarea drepturilor individuale ale celor care solicită recunoașterea și validarea competențelor dobândite în alte contexte de învățare decât cele formale: participarea voluntară, accesul și tratamentul egal și corect al tuturor solictanților, confidențialitatea datelor acestora;
- Instituirea unor mecanisme de asigurare a calității și a transparenței în procesul de evaluare a competențelor dobândite în alte contexte de învățare decât cele formale;
- Dezvoltarea unui Cadru Național al Calificărilor aplicabil tuturor subsistemelor de EFP- proces inițiat prin Acordul tripartit privind CNC și aflat în desfășurare sub coordonarea ANC (CNFPA), prin intermediul programului Phare multianual 2004-2006;
- Adoptarea listei celor 8 competențe comune mai multor ocupații:
 1. Comunicare în limba oficială
 2. Comunicare în limbi străine
 3. Competențe de bază în matematică, știință, tehnologie
 4. Competențe informaticе
 5. Competența de a învăța
 6. Competențe sociale și civice
 7. Competențe antreprenoriale
 8. Competența de exprimare culturală;
- Elaborarea strategiei naționale de cercetare și inovare;
- Creșterea nivelului de abilități și a gradului de integrare pentru persoanele aflate în pericol de excludere economic și social.

- Diferențe*
- Strategie care să abordeze în manieră integrată învățarea pe tot parcursul vieții (proiect);
 - Insuficiente măsuri concrete de intergare a triunghiului cunoașterii (educație, cercetare și inovare);
 - Măsuri insuficiente pentru asigurarea accesului la educație și formare pentru categoriile defavorizate;
 - Insuficientă informare asupra posibilității de recunoaștere și validare a

competențelor dobândite în alt context decât cel formal.

Cadrul calificarilor

- Puncte comune*
- Inființarea Autorității Naționale pentru Calificări (ANC) – prin conferirea responsabilităților și atribuțiilor specifice CNFPA - ca punct de Coordonare Națională;
 - Dezvoltarea unui Cadru Național al Calificărilor aplicabil tuturor subsistemelor de EFP- proces inițiat prin Acordul tripartit privind CNC și aflat în desfășurare sub coordonarea ANC (CNFPA), prin intermediul programului Phare multianual 2004-2006;
 - Instituirea de alte măsuri privind transparența calificărilor - Registrul Național al Calificărilor, aflat în proces de dezvoltare / implementare;
 - Promovarea unei abordări bazate pe competențe și validarea competențelor dobândite în context non-formal/informal;
 - Promovarea cooperării între toți actorii relevanți la realizarea unui CNC coerent și transparent, care să acopere toate componentele sistemului de EFP;
 - Efectuarea monitorizării externe a instituțiilor de FPC și a programelor de FP inițiate de acestea (de către comisiile de autorizare);
 - Realizarea (de către CNFPA) a monitorizării externe a sistemului de asigurare a calității în centrele de evaluare a competențelor dobândite în context non-formal sau informal;
 - Prezența componentei de *autoevaluare* ca parte a mecanismului de asigurare a calității la nivelul centrelor de evaluare a competențelor dobândite în context non-formal sau informal;
 - Implementarea treptată a instrumentelor EUROPASS, sub coordonarea ANPCDEF (Centrul Național pentru Europass);
 - Recunoașterea automată a documentelor care dovedesc calificarea

dobândită în străinătate, în afara sistemului de învățământ, de cetăteni români sau cetăteni ai statelor membre ale Uniunii Europene (UE) și ai statelor aparținând Spațiului Economic European (SEE) pentru o serie de activități economice (inclusiv din sectorul de construcții) listate în anexa la Ordinul MMSSF 701/2003.

- Diferențe**
- Lipsa coordonării la nivel național și de sistem a inițiativelor de asigurare a calității în/între diferitele sub-sisteme de EFP;
 - 5 niveluri de calificări profesionale la nivel național, 8 la nivel european;
 - Lipsa componentei de *autoevaluare* ca parte a mecanismului de asigurare a calității la nivelul furnizorilor de FPC și la nivel de sistem de EFP;
 - Inexistența monitorizării externe a sistemului de asigurare a calității în instituțiile de FPC;
 - Neprevederea obligativității efectuării evaluării organismelor de monitorizare externă a furnizorilor de FPC;
 - Lipsa standardelor și indicatorilor măsurabili la nivel de proces, ieșiri, rezultate ale sistemului de asigurare a calității în FPC;
 - Nedefinirea unor obiective și standarde clare și măsurabile privind calitatea în FPC;
 - Inexistența ghidurilor de implementare a mecanismelor de asigurare a calității în sistemul de FPC;
 - Neidentificarea / neasigurarea tuturor resurselor (umane) necesare asigurării calității în FPC;
 - Insuficienta prezență și transparență a mecanismelor de feedback și a procedurilor de îmbunătățire a calității în sistemul de FPC;
 - Neasigurarea unui acces larg la rezultatele evaluării în sistemul de FPC;
 - Neinstituirea mecanismelor de anticipare a nevoilor de formare, care se concretizează în insuficienta corelare a ofertei de FPC cu nevoile pieței muncii;
 - Insuficiente măsuri de promovare a rolului/importanței EFP în rândul

angajatorilor/populației.

Învățarea pe tot parcursul vieții

- Puncte comune**
- Instituirea principiului organizării de programe de formare profesională bazate pe competențe, care să permită implementarea *sistemului de credite transferabile* în FPC;
 - Dezvoltarea unui *Cadru Național al Calificărilor* aplicabil tuturor sub-sistemelor de EFP- proces inițiat prin Acordul tripartit privind CNC și aflat în desfășurare sub coordonarea ANC (CNFPA), cu asistență tehnică și financiară prin programul multianual Phare 2004-2006;
 - Adoptarea unei *strategii privind integrarea persoanelor vârstnice în viața economică și socială*, cu măsuri de implementare, monitorizare și evaluare, cu prevederea autorităților responsabile și a termenelor de realizare;
 - Recunoașterea și validarea rezultatelor *învățării dobândite în context informal sau non-formal*, atât în țară cât și în străinătate;
 - Adoptarea unor *măsuri de încurajare a participării la FPC pentru categorii dezavantajate ale populației*: acordarea de stimulente la angajare, fie pentru angajator, fie pentru angajat;
 - *Dezvoltarea de proiecte și programe destinate dezvoltării resurselor umane*, derulate cu asistență financiară din fonduri europene (POSDRU 2007-2013), având ca obiective, printre altele, stimularea interesului angajaților și angajatorilor pentru programele de EFP, îmbunătățirea calității serviciilor de FPC etc.

- Diferențe**
- Lipsa unei abordări coerente și integrate, la nivel național, privind Învățarea pe tot parcursul vieții, care să permită interconectarea diferitelor sub-sisteme de EFP;
 - Neinstituirea / neprevederea măsurilor și formelor concrete de implementare a sistemului de credite transferabile în FPC.

Dezvoltare durabilă

- Puncte comune**
- Stabilirea domeniilor principalelor provocări care necesită eforturi în direcția dezvoltării durabile: schimbările climatice; transportul; producția și consumul; conservarea și gestionarea resurselor naturale; sănătatea publică; incluziunea, demografia și migrația;
 - Stabilirea pe termen lung a obiectivelor de dezvoltare durabilă și a acțiunilor specifice de realizare a acestora (2013-2020-2030);
 - Adoptarea de strategii/planuri/măsuri având ca scop integrarea în viața socială și economică a categoriilor supuse riscului excluziunii (persoanele vârstnice, tinerii, femeile etc.) și asigurarea egalității de şanse;
 - *Instituirea educației și formării profesionale ca obiectiv trans-sectorial de dezvoltare durabilă* (în concordanță cu varianta revizuită în 2006 a Strategiei Europene de Dezvoltare Durabilă);
 - Includerea de prevederi/măsuri destinate dezvoltării durabile în documentele stabilind politicile la nivel național;
 - Instituirea indicatorilor de dezvoltare durabilă, cu ajutorul cărora se va monitoriza și evalua evoluția României sub acest aspect.

- Diferențe**
- Instituirea unor măsuri eficiente de control al implementării strategiilor și planurilor de acțiune în domeniu;
 - Apropierea de media UE la indicatorii de dezvoltare durabilă.

Indicatorii formării

- Puncte comune**
- Pentru cca 2:3 din indicatorii de monitorizare a progreselor în implementarea strategiei Lisabona sunt disponibile informații statistice sau de altă natură;
 - Indicatorii formării privind asigurarea calității formării sunt analizați în secțiunile „Cadrul calificărilor” și „Calitatea în FPC”.

- Diferențe**
- Pentru cca 1:3 din indicatorii de monitorizare a progreselor în implementarea

strategiei Lisabona informațiile sunt indisponibile sau incomplete;

- Indicatorii formării privind asigurarea calitatii formării sunt analizați în secțiunile „Cadrul calificărilor” și „Calitatea în FPC”.

Calitatea în FPC

Puncte
comune

- Implicarea partenerilor sociali și a altor actori relevanți din sistemul de EFP la stabilirea și implementarea principiilor și măsurilor de asigurare a calitatii,
- Dezvoltarea unui *Cadru Național al Calificărilor* aplicabil tuturor subsistemelor de EFP- proces inițiat prin Acordul tripartit privind CNC și aflat în desfășurare sub coordonarea ANC (CNFPA), cu asistență tehnică și financiară prin programul multianual Phare 2004-2006;
- Definirea rolului și responsabilităților anumitor instituții în procesul de asigurare a calitatii în EFP;
- Înființarea Punctului Național de Referință pentru Asigurarea Calitatii în formarea profesională - Grupul Național de Asigurare a Calitatii în formarea profesională (GNAC), entitate fără personalitate juridică, cu rol consultativ, alcătuită din reprezentanți ai autorităților administrației publice de specialitate și, respectiv, ai celorlalți actori relevanți din sistemul de EFP;
- Instituirea de măsuri privind recunoașterea și validarea rezultatelor *învățării dobândite in context informal sau non-formal*, atât în țară cât și în străinătate;
- Prezența componentei de *autoevaluare* ca parte a mecanismului de asigurare a calitatii la nivelul centrelor de evaluare a competențelor dobândite în context non-formal sau informa;
- Prezența unei abordări a asigurării calitatii în FPC bazate pe interacțiunea dintre mecanismele de *planificare, implementare, evaluare si revizuire*, conform *ciclului calitativ* recomandat de EQARF, în procesul de autorizare a centrelor de evaluare a competențelor profesionale dobândite în alte contexte de învățare decât cel formal;

- Legislația actuală dă posibilitatea obținerii anumitor informații privind câțiva din cei 10 indicatori incluși în setul de referință recomandat de EQARF: numărul de participanți la programele de EFP, numărul de programe terminate cu succes/abandonate, rata șomajului;
- Instituirea principiului organizării de programe de formare profesională bazate pe competențe, care să permită implementarea *sistemului de credite transferabile* în FPC;
- *Dezvoltarea de proiecte și programe destinate dezvoltării resurselor umane*, derulate cu asistență financiară din fonduri europene (POSDRU 2007-2013), având ca obiective, printre altele, îmbunătățirea calității serviciilor de FPC;
- *Elaborarea*, de către GNAC, a unui *ghid de bune practici* instituționale în asigurarea și/sau evaluarea calității în educație și formare profesională.

- Diferențe**
- *Lipsa unui cadru național unitar de asigurare a calității* în sistemul de EFP și abordări diferite ale asigurării calității în sub-sistemele de EFP;
 - *Lipsa unei abordări a asigurării calității* în FPC bazate pe interacțiunea dintre mecanismele de *planificare, implementare, evaluare și revizuire*, conform *ciclului calitativ* recomandat de EQARF;
 - *Neinstituirea setului complet de referință de indicatori măsurabili de calitate* privind intrările, contextul-procesul, ieșirile și efectele-rezultatele aferente EFP;
 - Existența unui sistem de asigurare a calității care pune *accent pe intrări și nu pe rezultatele învățării*;
 - Neasigurarea unui acces larg la rezultatele evaluării în sistemul de FPC;
 - Neidentificarea / neasigurarea tuturor resurselor (umane) necesare asigurării calității în FPC;
 - Lipsa componentei de *autoevaluare* ca parte a mecanismului de asigurare a calității la nivelul furnizorilor de FPC și la nivel de sistem de EFP;
 - Neinstituirea / neprevederea măsurilor și formelor concrete de implementare a sistemului de credite transferabile în FPC;
 - Neinstituirea mecanismelor de anticipare a nevoilor de formare, care se



concretizează în insuficienta corelare a ofertei de FPC cu nevoile pieței muncii;

- Insuficiente măsuri de promovare a rolului/importanței EFP în rândul angajatorilor/populației.



CAPITOLUL 6: PROPUNERI DE MODIFICARE/COMPLETARE A LEGISLAȚIEI DIN ROMÂNIA

Propuneri de modificare/completare a legislației naționale, în vederea îmbunătățirii gradului de armonizare cu reglementările comunitare și a stimulării aplicării FPC în sectorul de construcții.

NB: La elaborarea acestor propuneri s-a avut în vedere și proiectul de lege nouă a formării profesionale continue.

1. *Reglementarea unitară, la nivel național și de sistem, a educației și formării profesionale, din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții.* Asigurarea corelării formării profesionale inițiale cu formarea profesională continuă ar avea un impact benefic inclusiv asupra **sectorului de construcții**, permitând, între altele, continuitatea între învățământul profesional și tehnic și formarea profesională continuă.
2. *Reglementarea integrată a educației și formării profesionale, inclusiv a formării profesionale continue, în strânsă legătură cu ocuparea forței de muncă, mobilitatea lucrătorilor, dezvoltarea durabilă.*
3. *Reglementarea unor măsuri eficiente de promovare a beneficiilor formării profesionale, prin campanii mass-media de impact etc.* Deși Strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă, 2005-2010, prevede în planul de acțiune pentru implementarea strategiei și astfel de măsuri, însotite de autoritățile responsabile și termenele de realizare, vizibilitatea activităților concret întreprinse este foarte redusă. *Introducerea de sancțiuni corespunzătoare pentru autoritățile responsabile*, în cazurile în care se constată că din vina autorității nu s-au realizat măsurile sau nu s-au respectat termenele de execuție, ar putea influența favorabil implementarea Strategiei.

Propunem legiferarea obligativității derulării de *campanii de promovare a beneficiilor educației și formării profesionale* *atât la nivel național, cât și la nivel*



sectorial - prezentând avantajele efective pentru sector, eventual cu sprijinul partenerilor sociali.

Pentru **sectorul de construcții**, spre exemplu, conștientizarea angajatorilor și angajaților asupra beneficiilor creșterii nivelului de calificare al forței de muncă - prin:

- *recunoașterea și validarea competențelor dobândite în context non-formal sau informal* (pe șantier, la locul de muncă etc.);
- dezvoltarea de *programe de ucenicie și mentorat* (ultimele cu cofinanțare din fonduri comunitare – Ordin MMFPS nr. 309/2009) pentru tinerii angajați;
- derularea *altor programe de formare profesională a propriilor angajați, cu asistență financiară comunitară* (prin POSDRU 2007-2013, Ordin MMFPS nr. 309/2009 etc.);
- *recunoașterea automată, în anumite condiții, a documentelor care dovedesc calificarea dobândită în străinătate*, în context formal sau non-formal/informal de învățare

ar putea atenua deficitul de personal calificat de pe piață, costurile și durata formării fiind diminuate prin posibilitatea accesării fondurilor comunitare și cea a recunoașterii competențelor dobândite anterior în țară sau în străinătate etc.

4. Asigurarea, prin prevederi legale specifice, a adecvării formării profesionale continue la nevoile pieței muncii, prin *reglementarea unor instrumente de anticipare / evaluare a nevoilor de formare profesională și instituirea obligativității utilizării lor*.

Proiectul CALE are printre obiective și elaborarea unui astfel de instrument pentru **sectorul de construcții** – ca rezultat al activității 4 din Proiect.

5. În ce privește asigurarea calității în formarea profesională continuă, propunem:

- *Reglementarea unui cadru național unitar de asigurare a calității* în sistemul de educație și formare profesională, aplicabil tuturor sub-sistemelor de educație și formare profesională.
- *Reglementarea asigurării calității* în formarea profesională continuă prin prisma interacțiunii dintre mecanismele de *planificare, implementare, evaluare și*



revizuire, conform *ciclului calitativ* recomandat de Cadrul European de Referință pentru Asigurarea Calității în Educație și Formare Profesională (EQARF).

- o *Instituirea setului complet de referință de indicatori măsurabili de calitate* privind intrările, contextul-procesul, ieșirile și efectele-rezultatele aferente educației și formării profesionale, în conformitatea cu recomandările Cadrului European al Calificărilor (EQF).
 - o Elaborarea și publicarea *ghidurilor de implementare a mecanismelor de asigurare a calității* în sistemul de formare profesională continuă.
 - o Introducerea obligativității componentei de *autoevaluare* ca parte a mecanismului de asigurare a calității la nivelul furnizorilor de formare profesională continuă și la nivel de sistem de educație și formare profesională.
 - o Alinierea la Cadrul European al Calificărilor, inclusiv prin adoptarea a *8 niveluri de calificare profesională, în loc de 5*, câte sunt reglementate în prezent și stabilirea echivalenței lor cu nivelurile educaționale ISCED;
 - o În vederea asigurării unei distribuții geografice satisfăcătoare a ofertei de formare profesională, este recomandabilă *simplificarea procedurii de autorizare a dezmembrămintelor teritoriale ale furnizorilor* (filiale, sucursale, centre de formare, sedii secundare etc.), aceasta putându-se face prin completarea cu anumite documente a dosarului de autorizare al entității-mamă, nu prin întocmirea unui dosar de autorizare separat.
 - o *Autorizarea / acreditarea unitară, la nivel național, a programelor de formare profesională* – care ar conduce la creșterea relevanței calificărilor.
 - o *Introducerea unor precizări/clarificări terminologice*: definirea noțiunilor de autorizare și acreditare și a diferențelor dintre ele; definirea standardelor de pregătire profesională și a standardelor ocupaționale și explicarea diferențelor dintre ele.
6. *Reducerea numărului și cantumului costurilor formării* profesionale – taxe de autorizare a furnizorilor de formare, taxe de examinare a cursanților etc. – pentru a facilita accesul nediscriminatoriu la formare profesională.

7. Reglementarea *finanțării* în formarea profesională continuă ar trebui să aibă în vedere identificarea unor *surse credibile de finanțare*, pe de o parte și acordarea de *stimulente* pentru activitățile de formare profesională continuă, pe de altă parte. În ce privește sursele de finanțare, propunem **constituirea unui fond special** de formare profesională continuă.

Este **de preferat** o *gestionare în sistem bipartit a fondului* destinat exclusiv activităților de formare profesională continuă, de către partenerii sociali, **la nivel sectorial** - cum se întâmplă în Italia, în sectorul de construcții – a se vedea, e.g., Cassa Edile di Mutualità ed Assistenza di Milano, Lodi, Monza e Brianza - <http://ww2.cassaedilemilano.it/>. În sectorul de construcții din România există deja *exemplu de bune practici* în acest sens, partenerii sociali din ramură administrând de 11 ani, în sistem bipartit, prin intermediul Casei Sociale a Constructorilor (organism paritar, non-profit), fondul de protecție socială a salariaților din construcții-montaj.

De altfel, **autoreglementarea sectorială** este promovată și recunoscută la nivel european ca una din cele mai eficiente metode de gestionare a ramurilor economice. În spațiul comunitar, forme de autoreglementare sectorială în construcții sunt consacrate ca exemple de bune practici, având experiență de zeci de ani și acoperind diverse aspecte ale sectorului: formarea profesională, sănătatea și securitatea în muncă, administrarea fondurilor de pensii ale salariaților din ramură, plata indemnizațiilor de concediu/primelor de vacanță ale lucrătorilor, diverse forme de protecție socială etc.

Fondul special de formare profesională continuă poate fi *gestionat și tripartit*, la nivel național - cum se întâmplă în Spania, prin Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo – a se vedea, pentru detalii, pagina web a fundației, www.fundaciontripartita.org.

Ca *surse publice de finanțare*, sunt posibile alocarea unui procent mai mare din PIB, direcționarea către formarea profesională continuă a unei părți din contribuțiile la Fondul de șomaj și, respectiv, a sumelor colectate la bugetul de stat din activitățile de formare profesională continuă.

Ca stimulente, propunem menținerea celor instituite de OG 129/2000, cu următoarele amendamente: *deductibilitatea - integrală sau în limita unui plafon* - a cheltuielilor cu formarea profesională a angajaților să fie *aplicabilă tuturor categoriilor de angajatori*, persoane fizice sau juridice, indiferent de forma juridică de organizare.

8. Instituirea / prevederea mecanismelor și formelor concrete de implementare a *sistemului de credite transferabile* în formarea profesională continuă.
 9. Legiferarea modalităților și a mecanismelor concrete de implementare a *flexisecurității*, care se adresează simultan flexibilității pieței muncii, organizării muncii și a relațiilor de muncă, reconcilierii muncii cu viața privată și securității muncii și protecției sociale.
 10. Reglementarea măsurilor necesare asigurării accesului la informații complete pentru măsurarea tuturor *indicatorilor* de monitorizare a progreselor în implementarea strategiei Lisabona.
 11. Reglementarea și monitorizarea aplicării de măsuri concrete de integrare efectivă a *triunghiului cunoașterii* – educație, cercetare și inovare în sistemul de educație și formare profesională.
 12. Adoptarea unor măsuri eficiente și realiste de asigurare / stimulare a accesului și participării la educație și formare profesională a *categoriilor de populație supuse riscului excluziunii* economic și social. Propunem reglementarea unor mecanisme riguroase de monitorizare și control al stadiului implementării acestor măsuri, ca și a celor deja instituite prin legislația specifică. Revizuirea periodică și/sau reînoirea strategiilor în domeniu este necesară.
- Spre exemplu, eliminarea/reducerea taxelor de autorizare a programelor de formare profesională a persoanelor cu dizabilități.

