

Planul strategic al Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse
- fișă sintetică -

1.	<p>Mandatul</p> <p>Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (MMFEȘ) asigură elaborarea, coordonarea, monitorizarea și controlul aplicării strategiilor și politicilor Guvernului în domeniile relațiilor de muncă, incluziunii și asistenței sociale, forței de muncă și asigurărilor sociale, în deplină concordanță cu politicile comunitare și principiile ordinii de drept și ale democrației.</p>
2.	<p>Viziunea</p> <p>În contextul promovării unui dialog social activ, Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (MMFEȘ) acționează pentru asigurarea unei interacțiuni pozitive și dinamice a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă, în vederea creării unor relații de muncă flexibile și a unei game largi de oportunități pe piața muncii, precum și al asigurării cadrului legal necesar susținerii membrilor societății.</p>
3.	<p>Valorile comune</p> <p>Valorile comune pentru toți angajații ministerului sunt:</p> <ul style="list-style-type: none">• profesionalismul și eficiența;• responsabilitatea;• orientarea spre cetățean;• corectitudinea, etica și integritatea profesională;• obiectivitatea, imparțialitatea și egalitatea de tratament.
4.	<p>Analiza mediului intern</p> <p>Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (MMFEȘ) este principala instituție responsabilă cu elaborarea, promovarea și implementarea politicilor și strategiilor Guvernului în domeniul social.</p> <p>Având în vedere faptul că elementele componente ale mandatului au fost identificate în urma unei analize a domeniului specific de activitate și a caracteristicilor acestuia, structura organizațională/funcțională a ministerului se concretizează în patru departamente și secretarul general.</p> <p>Cele 4 departamente sunt coordonate de secretari de stat și au în subordine direcții de specialitate al căror rol principal este de a elabora politici, strategii și reglementări specifice domeniului de activitate al ministerului.</p> <p>Astfel, <i>Departamentul Dialog Social, Legislația Muncii și Relația cu Parlamentul</i> coordonează activitatea următoarelor direcții: Direcția Dialog Social și Relația cu Parlamentul, Direcția Sănătate și Securitate în Muncă, Direcția Legislația Muncii și Direcția Asigurări Sociale.</p> <p><i>Departamentul Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse</i> coordonează activitatea Direcției Generale Incluziune și Asistență Socială.</p> <p><i>Departamentul Strategie și Ocupare Forță de Muncă</i> are în coordonare Direcția Programe și Strategii Forță de Muncă, Direcția Management și Mobilitate Forță de Muncă, Direcția Politici Salariale și Direcția Responsabilitatea Socială a Corporațiilor.</p> <p>În ceea ce privește <i>Departamentul Afaceri Europene și Relații Externe</i>, acesta are în coordonare Direcția Relații Externe și Organizații Internaționale, Corpul Atașatilor pe Probleme de Muncă și Sociale, Direcția Afaceri Europene și Direcția</p>

Generală Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane.

Secretarul General coordonează Direcția Generală Economică și Financiară, Direcția Managementul Resurse Umane, Direcția Coordonarea Proiecte Finanțate prin Împrumuturi Rambursabile și Direcția Informatică și Sinteze.

De asemenea, sub directa coordonare a ministrului se află Direcția Politici Publice, Direcția Audit Public Intern și Unitatea Audit Fonduri Comunitare, precum și Corpul de Control și Serviciul Informare și Relații Publice.

Potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr.381/2007 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, ministerul funcționează cu un număr de 443 de posturi, exclusiv demnitarii și posturile aferente cabinetului ministrului. În cursul lunii mai 2007, 357 din posturi erau ocupate adică 80% din acestea.

Prin Ordinul nr.448/2007 a fost aprobată structura compartimentelor și repartizarea numărului de posturi pe activitățile din cadrul aparatului propriu al MMFEȘ, ministerul funcționând cu 83% funcții publice și 17% personal cu contract individual de muncă.

Puncte tari	Puncte slabe
<ul style="list-style-type: none">- principalul factor în elaborarea și implementarea politicilor în domeniul social;- instituție cu o importanță deosebită care își justifică alocarea resurselor umane, materiale și financiare;- implicare și capacitate de soluționare a problemelor din domeniu;- managementul instituției asigură relații de bună colaborare cu ceilalți factori implicați în aplicarea și implementarea legislației în domeniul social ;- personal calificat și performant;- reprezentare teritorială, apropiere de cetățean;- diversificarea măsurilor de protecție socială, în funcție de nevoile beneficiarilor ;- capacitate de relaționare cu organismele internaționale și de îndeplinire a responsabilităților derivate din calitatea de stat membru UE ;- capacitate de identificare a problemelor din domeniul social.	<ul style="list-style-type: none">- modificările frecvente în plan legislativ implică un volumul mare de muncă făcând astfel sistemul neatractiv pentru alte persoane calificate;- slaba instruire în domeniul limbilor străine;- spațiul/sediul unde își desfășoară activitatea personalul ministerului este inadecvat;- lipsa unui program informatic privind gestionarea datelor;- insuficienta dezvoltare a unui flux informațional absolut necesar desfășurării unei activități eficiente;- distribuirea/repartizarea neuniformă a sarcinilor în cadrul diferitelor departamente;- lipsa unui centru de documentare care ar permite accesul rapid la o informație specializată;- oportunități reduse de promovare și de dezvoltare a carierei.

5.	<p>Analiza mediului extern</p> <table border="1" data-bbox="204 174 1423 945"> <thead> <tr> <th data-bbox="204 174 794 219">Oportunități</th> <th data-bbox="794 174 1423 219">Amenințări</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="204 219 794 945"> <ul style="list-style-type: none"> - dezvoltarea resurselor umane; - soluții pentru găsierea unui sediu adecvat în care angajații ministerului să își desfășoare activitatea; - cunoașterea mai bună a problemelor; - deschidere către cetățean; - crearea de instrumente de comunicare eficiente; - schimbul de date și informații cu instituțiile administrației publice centrale și locale ; -optimizarea cooperării interinstituționale prin implicarea tuturor factorilor în procesul de elaborare a legislației în domeniu; - promovarea unui dialog social mai eficient; - colaborare cu instituții internaționale. </td> <td data-bbox="794 219 1423 945"> <ul style="list-style-type: none"> - procedura greoaie de ocupare a posturilor; - salarizare inadecvată în raport cu incompatibilitățile legale pentru funcționarii publici; - creșterea numărului de pensionari, îmbătrânirea populației, scăderea populației active; - lipsa unor studii/analize de impact care să reflecte realitatea și impactul social pe care îl au politicile publice promovate; - cadrul legislativ instabil, modificări frecvente; - lipsa unui sistem de stabilire a reprezentativității partenerilor sociali; - aplicarea procedurii de infringement; - unele dificultăți în notificarea către Comisia Europeană a legislației naționale care transpune acquis-ul comunitar ca urmare a procesului legislativ greoi. </td> </tr> </tbody> </table> <p>Principalii parteneri ai Ministerului Muncii, Familiei, atât în țară cât și în străinătate sunt:</p> <p>A) în țară:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ administrația publică centrală și locală (ministere, autorități, agenții, institute, etc.); ▪ Parlamentul României; ▪ Consiliul Economic și Social; ▪ organizațiile patronale și sindicale reprezentative la nivel național; ▪ alte structuri ale societății civile, precum și mediul academic. <p>B) în străinătate:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Organizația Internațională a Muncii; ▪ Comisia Europeană; ▪ Consiliul European; ▪ Consiliul Europei; ▪ OCDE; ▪ Banca Mondială; ▪ organizații paneuropene ale partenerilor sociali; ▪ ministere omologe; ▪ structuri specializate al dialogului social ale statelor membre ale Uniunii Europene, precum și din afara acesteia; ▪ alte structuri implicate în dezvoltarea dialogului social din afara României. 	Oportunități	Amenințări	<ul style="list-style-type: none"> - dezvoltarea resurselor umane; - soluții pentru găsierea unui sediu adecvat în care angajații ministerului să își desfășoare activitatea; - cunoașterea mai bună a problemelor; - deschidere către cetățean; - crearea de instrumente de comunicare eficiente; - schimbul de date și informații cu instituțiile administrației publice centrale și locale ; -optimizarea cooperării interinstituționale prin implicarea tuturor factorilor în procesul de elaborare a legislației în domeniu; - promovarea unui dialog social mai eficient; - colaborare cu instituții internaționale. 	<ul style="list-style-type: none"> - procedura greoaie de ocupare a posturilor; - salarizare inadecvată în raport cu incompatibilitățile legale pentru funcționarii publici; - creșterea numărului de pensionari, îmbătrânirea populației, scăderea populației active; - lipsa unor studii/analize de impact care să reflecte realitatea și impactul social pe care îl au politicile publice promovate; - cadrul legislativ instabil, modificări frecvente; - lipsa unui sistem de stabilire a reprezentativității partenerilor sociali; - aplicarea procedurii de infringement; - unele dificultăți în notificarea către Comisia Europeană a legislației naționale care transpune acquis-ul comunitar ca urmare a procesului legislativ greoi.
Oportunități	Amenințări				
<ul style="list-style-type: none"> - dezvoltarea resurselor umane; - soluții pentru găsierea unui sediu adecvat în care angajații ministerului să își desfășoare activitatea; - cunoașterea mai bună a problemelor; - deschidere către cetățean; - crearea de instrumente de comunicare eficiente; - schimbul de date și informații cu instituțiile administrației publice centrale și locale ; -optimizarea cooperării interinstituționale prin implicarea tuturor factorilor în procesul de elaborare a legislației în domeniu; - promovarea unui dialog social mai eficient; - colaborare cu instituții internaționale. 	<ul style="list-style-type: none"> - procedura greoaie de ocupare a posturilor; - salarizare inadecvată în raport cu incompatibilitățile legale pentru funcționarii publici; - creșterea numărului de pensionari, îmbătrânirea populației, scăderea populației active; - lipsa unor studii/analize de impact care să reflecte realitatea și impactul social pe care îl au politicile publice promovate; - cadrul legislativ instabil, modificări frecvente; - lipsa unui sistem de stabilire a reprezentativității partenerilor sociali; - aplicarea procedurii de infringement; - unele dificultăți în notificarea către Comisia Europeană a legislației naționale care transpune acquis-ul comunitar ca urmare a procesului legislativ greoi. 				
6.	<p>Priorități</p> <p>În urma analizei celor mai importante documente de politică existente la nivel național (cum ar fi: Programul de Guvernare, Programul Național de Reforme, Planul Național de Dezvoltare, Strategia Națională privind Descentralizarea), precum și pentru a veni în întâmpinarea nevoilor cetățenilor, MMFEȘ și-a stabilit prioritățile pe</p>				

termen mediu în domeniul său de activitate necesare realizării mandatului și viziunii, după cum urmează:

- Continuarea procesului de organizare instituțională și administrativă în domeniile asistenței sociale, ocupării și formării forței de muncă și pentru gestionarea eficientă a Fondului Social European, la nivel central și regional;
- Dezvoltarea și diversificarea sistemului de servicii sociale la nivelul comunităților în scopul prevenirii riscului de marginalizare și excluziune socială;
- Îmbunătățirea calității vieții prin promovarea unor politici familiale coezive;
- Promovarea principiului egalității de șanse în toate domeniile vieții sociale;
- Dezvoltarea unui dialog social tripartit eficient;
- Alinierea legislației în domeniul relațiilor de muncă la normele comunitare și asigurarea respectării acesteia și combaterea muncii nedeclarate;
- Echilibrarea și consolidarea sistemului de securitate socială;
- Promovarea și stimularea activităților de prevenire în domeniul securității sociale;
- Mobilitatea forței de muncă;
- Îmbunătățirea accesului la servicii de ocupare și formare profesională și a securității și sănătății în muncă a lucrătorilor, cu respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați.

7. **Direcții de activitate**

În vederea realizării priorităților, precum și pentru îndeplinirea mandatului și viziunii, au fost stabilite 4 direcții de activitate, precum și obiectivele necesare realizării lor, și anume:

A. Asigurarea planificării, elaborării și implementării strategiilor și politicilor în domeniul relațiilor de muncă va fi realizată prin:

1. Adaptarea permanentă și rapidă a legislației în domeniul muncii la schimbările impuse de calitatea României de stat membru al UE, precum și de implicațiile adaptării permanente la evoluția pieței muncii.
2. Întărirea capacității administrative în controlul respectării legislației muncii și creșterea conștientizării sociale cu privire la consecințele negative ale practicii muncii nedeclarate;
3. Îmbunătățirea calității dialogului social;
4. Simplificarea actualului sistem de salarizare a personalului bugetar.

B. Planificarea și implementarea politicilor de incluziune și asistență socială:

1. Îmbunătățirea capacității administrative în domeniul asistenței sociale;
2. Eficientizarea managementului prestațiilor sociale;
3. Realizarea și monitorizarea indicatorilor sociali în conformitate cu regulamentele Uniunii Europene;
4. Modernizarea sistemului de acreditare în domeniul serviciilor sociale;
5. Consolidarea managementului sistemului de asistență socială la nivelul autorităților administrației publice locale;
6. Creșterea calității serviciilor sociale;
7. Susținerea dezvoltării pieței mixte de servicii sociale;
8. Crearea și dezvoltarea unei rețele de servicii sociale la nivel național;
9. Elaborarea unui cadru legislativ destinat prevenirii și combaterii riscului de excluziune socială;
10. Susținerea familiei;

	<p>11. Îmbunătățirea sistemului de servicii sociale pentru persoane vârstnice și tineri</p> <p>12. Protecția și promovarea drepturilor tuturor copiilor;</p> <p>13. Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în comunitate, la îndeplinirea responsabilităților familiale;</p> <p>14. Concilierea vieții de familie cu cea profesională;</p> <p>15. Promovarea de programe de asistență socială destinate unor grupuri supuse riscului marginalizării.</p> <p>C. Promovarea unor politici coerente în ceea ce privește forța de muncă;</p> <p>1. Crearea cadrului legislativ și instituțional necesar fundamentării, elaborării, implementării, monitorizării și evaluării politicilor, programelor și strategiilor în domeniul forței de muncă;</p> <p>2. Asigurarea cadrului necesar implementării obiectivelor POSDRU;</p> <p>3. Promovarea măsurilor active de ocupare;</p> <p>4. Îmbunătățirea condițiilor de muncă;</p> <p>5. Sprijinirea accesului egal al femeilor și bărbaților pe piața muncii și concilierea vieții de familie cu viața profesională;</p> <p>6. Stabilirea cerințelor specifice și a domeniilor deficitare de pe piața muncii la nivelul întregii țări și la nivel regional și atragerea pe piața muncii internă a personalului calificat și înalt calificat din străinătate;</p> <p>7. Responsabilizarea cetățenilor români interesați de migrația în scop de muncă.</p> <p>D. Dezvoltarea și creșterea sustenabilității sistemului asigurărilor sociale prin:</p> <p>1. Continuarea reformei sistemului public de pensii;</p> <p>2. Creșterea gradului de sustenabilitate a sistemului de asigurări sociale;</p> <p>3. Implementarea sistemului multicomponent de pensii (scheme de pensii facultative administrate privat și fonduri obligatorii de pensii administrate privat);</p> <p>4. Prevenirea accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;</p> <p>5. Reabilitarea și compensarea victimelor accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.</p>
8.	<p>Monitorizare și evaluare</p> <p>Monitorizarea îndeplinirii sarcinilor stabilite în cadrul Planului Strategic Instituțional al Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, evaluarea progresului și raportarea succeselor și eșecurilor către managementul de vârf al ministerului va fi realizată de către Direcția Politici Publice, pe baza raportărilor primite de la departamentele de resort din minister.</p> <p>Direcția Politici Publice va colecta semestrial informații referitoare la îndeplinirea sarcinilor prevăzute în acest Plan și va prezenta Grupului de Management un raport în acest sens, însoțit de un rezumat al informațiilor.</p>