

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

**PLANUL STRATEGIC INSTITUȚIONAL
2007-2009**

Componenta de management

C U P R I N S

1. MANDAT	Pag.2
2. VIZIUNE	Pag.2
3. VALORI COMUNE	Pag.2
4. ANALIZA MEDIULUI INTERN	Pag.2
5. ANALIZA MEDIULUI EXTERN	Pag.11
6. PRIORITĂȚI	Pag.17
7. DIRECȚII DE ACTIVITATE	Pag.17
7.1. Asigurarea planificării, elaborării și implementării strategiilor și politicilor în domeniul relațiilor de muncă	Pag.18
7.2. Planificarea și implementarea politicilor de incluziune și asistență socială	Pag.27
7.3. Promovarea unor politici coerente în ceea ce privește forța de muncă	Pag.47
7.4. Dezvoltarea și creșterea sustenabilității sistemului de asigurări sociale	Pag.57
8. MONITORIZARE ȘI EVALUARE	Pag.67

MANDAT

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.

VIZIUNE

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.

VALORI COMUNE

Valorile comune pentru toți angajații ministerului sunt:

- profesionalismul și eficiența;
- responsabilitatea;
- orientarea spre cetățean;
- corectitudinea, etica și integritatea profesională;
- obiectivitatea, imparțialitatea și egalitatea de tratament.

ANALIZA MEDIULUI INTERN

Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (MMFEȘ) este principala instituție responsabilă cu elaborarea, promovarea și implementarea politicilor și strategiilor Guvernului în domeniul social.

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.

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.

Astfel, *Departamentul Dialog Social, Legislația Muncii și Relația cu Parlamentul* coordonează activitatea următoarelor direcții: Direcția Dialog Social și Relația cu Parlamentul, Direcția Sănătate și Securitate în Muncă, Direcția Legislația Muncii și Direcția Asigurări Sociale.

Departamentul Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse coordonează activitatea Direcției Generale Incluziune și Asistență Socială.

Departamentul Strategie și Ocupare Forță de Muncă 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.

În ceea ce privește *Departamentul Afaceri Europene și Relații Externe*, acesta are în coordonare Direcția Relații Externe și Organizații Internaționale, Corpul Atașatilor pe Probleme de Muncă și Sociale, Direcția Afaceri Europene și Direcția Generală Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane.

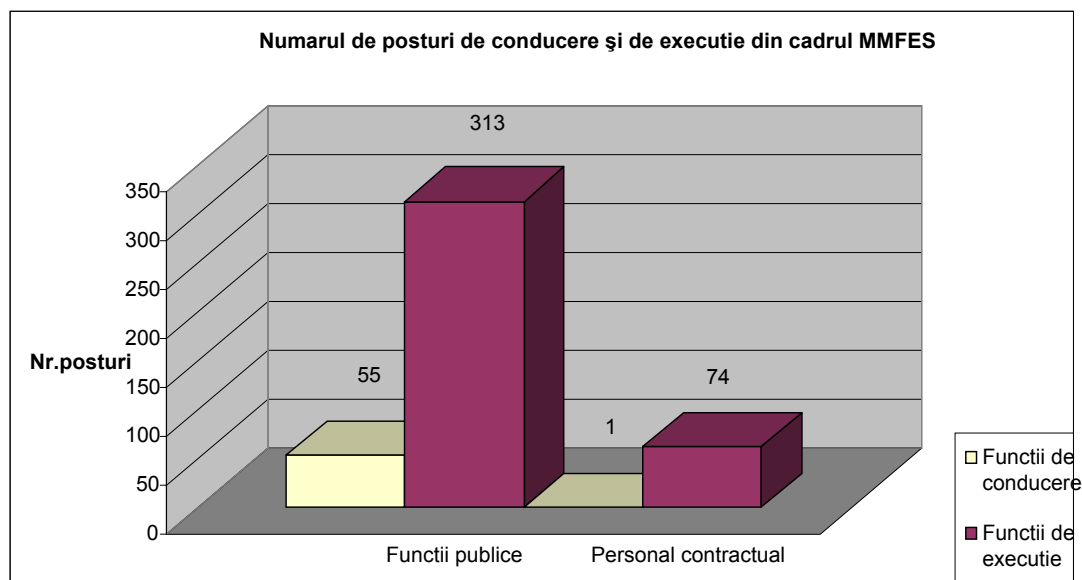
Secretarul General coordonează Direcția Generală Economică și Financiară, Direcția Managementul Resurse Umane, Direcția Coordonarea Proiecte Finanțate prin Împrumuturi Rambursabile și Direcția Informatică și Sinteze.

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.

Repartizarea acestor posturi pe funcții de conducere și de execuție, exclusiv demnitarii și cabinetul ministrului, este prezentată în următorul grafic.



Grafic nr.1 Numărul de posturi de conducere și de execuție din cadrul MMFEȘ

Pentru ducerea la îndeplinire a elementelor cuprinse în mandatul ministerului au fost identificate și stabilite patru direcții de activitate, care reflectă cele 4 domenii de activitate definitorii ale MMFEȘ. Procesul de stabilire a acestora a implicat și repartizarea direcțiilor

din minister, dar și a instituțiilor aflate în subordinea, în coordonarea sau sub autoritatea ministerului în funcție de atribuțiile specifice, pentru fiecare dintre **direcțiile de activitate** astfel:

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

1. Direcția Legislația Muncii
2. Direcția Dialog Social și Relația cu Parlamentul
3. Direcția Politici Salariale
4. Direcția Sănătate și Securitate în Muncă
5. Direcția Management și Mobilitate Forță de Muncă
6. Inspekția Muncii – invitat permanent

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

1. Direcția Generală Incluziune și Asistență Socială reprezentată de:
 - a) Direcția Servicii Sociale și Drepturi Asistență Socială
 - b) Direcția Strategie și Programe Incluziune Socială, Asistență Socială
2. ANPDC - invitat permanent
3. ANPH - invitat permanent
4. ANPF - invitat permanent
5. ANES - invitat permanent

C. Promovarea unor politici coerente în ceea ce privește forța de muncă:

1. Direcția Programe și Strategii Forță de Muncă
2. Direcția Management și Mobilitate Forță de Muncă
3. Direcția Responsabilitatea Corporațiilor
4. Direcția Sănătate și Securitate în Muncă
5. AMPOSDRU – invitat permanent
6. ANES – invitat permanent

D. Dezvoltarea și creșterea sustenabilității sistemului asigurărilor sociale:

1. Direcția Asigurări Sociale
2. Direcția Programe și Strategii Forță de Muncă
3. Direcția Sănătate și Securitate în Muncă
4. Direcția Politici Salariale
5. Direcția Generală Accidente de Muncă și Boli Profesionale din cadrul CNPAS - invitat permanent

Direcțiile din cadrul ministerului și instituțiile menționate mai sus au, printre principalele lor atribuții, propunerea și elaborarea de politici și acte normative, punerea în practică, monitorizarea și evaluarea acestora. Din punct de vedere al capacității de formulare de politici, de evaluare, monitorizare și implementare, la nivelul întregului minister și al instituțiilor aflate în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea ministerului situația privind resursele umane se prezintă după cum urmează:

A. În **domeniul relațiilor de muncă**, structura posturilor este următoarea:

Total posturi **64**

din care:

- de conducere 9
- de execuție 55^{*)}

*) Include 3 consilieri pentru afaceri europene

B. În **domeniul forței de muncă**, structura posturilor este următoarea:

Total posturi **149**

din care:

- de conducere 21
- de execuție 128^{*)}

*) Include 16 consilieri pentru afaceri europene

C. În **domeniul asigurărilor sociale**, structura posturilor este următoarea:

Total posturi **75**

din care:

- de conducere 12
- de execuție 63^{*)}

*) Include 5 consilieri pentru afaceri europene

D. În **domeniul asistenței sociale**, structura posturilor este următoarea:

Total posturi **44**

din care:

- de conducere 4
- de execuție 40

Potrivit structurii organizatorice reglementate în Hotărârea Guvernului nr.381/2007 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea ministerului funcționează instituții cu atribuții specifice în domenii precum: protecția persoanelor cu handicap, protecția drepturilor copilului, egalitate de șanse, protecția familiei, protecția salariaților, etc., după cum urmează:

I. În subordinea ministerului funcționează instituții publice cu personalitate juridică, cu finanțare de la bugetul de stat, cum ar fi:

1. **AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU PERSOANE CU HANDICAP** (ANPH) înființată în anul 2003, prin Ordonanța Guvernului nr. 14/2003, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică.

Autoritatea coordonează la nivel central activitățile de protecție și promovare a drepturilor persoanelor cu handicap, elaborează politicile, strategiile și standardele în domeniul promovării drepturilor persoanelor cu handicap, asigură urmărirea aplicării reglementărilor din domeniul propriu și controlul activităților de protecție specială a persoanelor cu handicap.

2. **AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU PROTECȚIA DREPTURILOR COPILULUI** (ANPDC) a fost înființată prin Hotărârea Guvernului nr. 1432/2004, ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, asigurând respectarea, pe teritoriul României, a drepturilor copilului prin intervenția, în condițiile legii, în procedurile administrative și judiciare privind respectarea și promovarea drepturilor copilului.

3. **AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU PROTECȚIA FAMILIEI** (ANPF), instituție înființată potrivit Legii nr.217/2003, care are ca principal obiectiv promovarea valorilor familiale, a înțelegerii și înțelegerii și înțelegerii și înțelegerii în familie, prevenirea și combaterea violenței în relațiile dintre membrii acesteia, precum și sprijinirea membrilor de familie aflați în dificultate ca urmare a actelor de violență în familie; sprijinirea victimelor prin consiliere, programe de recuperare a sănătății și de reinsertie socială.

4. **AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU EGALITATEA DE ȘANSE** (ANES), instituție înființată în temeiul Legii nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, care promovează principiul egalității de șanse și de tratament între bărbați și femei, asigurând integrarea activă a perspectivei de gen în toate politicile și programele naționale.

5. **Direcțiile de muncă și protecție socială județene și a municipiului București** - servicii publice descentralizate sunt organizate și funcționează în baza Hotărârii Guvernului nr.381/2007 privind organizarea și funcționarea MMFEȘ, ca instituții publice cu personalitate juridică, finanțate de la bugetul de stat, asigurând - în teritoriu - aplicarea unitară a legislației muncii, protecției sociale, asistenței sociale și familiei.

6. **Organismele Intermediare Regionale pentru Programul operațional sectorial pentru dezvoltarea resurselor umane;**

De asemenea, în subordinea ministerului funcționează și **INSPECȚIA MUNCII**, ca instituție publică cu personalitate juridică, finanțată din venituri proprii și din subvenții de la bugetul de stat, în subordinea căreia funcționează inspectoratele teritoriale de muncă.

Inspekția Muncii a luat ființă prin Legea nr. 108/1999 – republicată în 2002, ca organ de specialitate al administrației publice centrale având ca principal scop urmărirea îndeplinirii obligațiilor legale de către angajatori în domeniul relațiilor de muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de muncă, apărarea vieții, integrității corporale și sănătății salariaților și a altor participanți la procesul de muncă, în desfășurarea activității.

De asemenea, în subordinea ministerului funcționează și **Revista "Obiectiv"**, ca unitate cu personalitate juridică, finanțată integral din venituri proprii.

II. În coordonarea ministerului funcționează 2 institute naționale de cercetare, și anume:

1. **Institutul Național de Cercetare Științifică în domeniul Muncii și Protecției Sociale** - I.N.C.S.M.P.S. București - persoană juridică română, organizată în baza prevederilor Ordinului ministrului muncii solidarității sociale și familiei nr.1773/2004, având ca obiect de activitate realizarea de studii și cercetări cu caracter teoretic aplicativ în domeniul de interes național privind piața muncii, managementul resurselor umane, dezvoltarea socială și protecția socială în România.

I.N.C.S.M.P.S. își desfășoară activitatea de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică în domenii de interes național privind piața muncii, managementul resurselor umane, dezvoltarea socială și protecția socială în România, participând la fundamentarea, implementarea și monitorizarea strategiei de dezvoltare a domeniului specific, precum și la realizarea cu prioritate a obiectivelor științifice și tehnologice stabilite prin programele naționale de cercetare științifică și dezvoltare tehnologică.

Fondurile necesare realizării unor investiții, dotări, aparatură, echipamente și instalații pentru I.N.C.S.M.P.S. sunt cuprinse în bugetul MMFEȘ.

2. Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Protecția Muncii - I.N.C.D.P.M. "Alexandru Darabont" - București este persoană juridică română și a fost organizată și funcționează potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1772/2004.

I.N.C.D.P.M. are ca obiect principal de activitate realizarea de cercetări științifice fundamentale și aplicative pentru combaterea riscurilor prezente în muncă, în scopul asigurării securității și sănătății salariaților.

Fondurile necesare realizării unor investiții, dotări, aparatură, echipamente și instalații pentru I.N.C.D.P.M. sunt cuprinse în bugetul MMFEȘ.

III. Sub autoritatea ministerului funcționează Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, ca instituții publice cu personalitate juridică finanțate din bugetul asigurărilor sociale de stat, respectiv din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Astfel:

CASA NAȚIONALĂ DE PENSII ȘI ALTE DREPTURI DE ASIGURĂRI SOCIALE (CNPAS), înființată prin Legea nr. 19/2000, asigură îndrumarea și monitorizarea aplicării dispozițiilor legale de către casele teritoriale de pensii și de către persoanele fizice și juridice investite cu drepturi și obligații în domeniu; colectarea și virarea contribuțiilor de asigurări sociale pentru asigurații individuali și a altor venituri, potrivit legii; furnizarea datelor necesare pentru fundamentarea și elaborarea bugetului asigurărilor sociale de stat; organizarea evidenței naționale a contribuabililor la sistemul public precum și a drepturilor și obligațiilor de asigurări sociale, etc. Desfășoară activitatea de asigurare la accidente de muncă și boli profesionale, în temeiul Legii nr.346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare.

În subordinea CNPAS funcționează case județene de pensii în fiecare municipiu-reședință de județ, precum și Casa de pensii a municipiului București,

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ (ANOFM) funcționează în temeiul prevederilor Legii nr.202/2006 și este instituția publică, cu personalitate juridică, ce aplică politicile și strategiile privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, elaborate de MMFEȘ .

De asemenea, ANOFM are în subordine agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București.

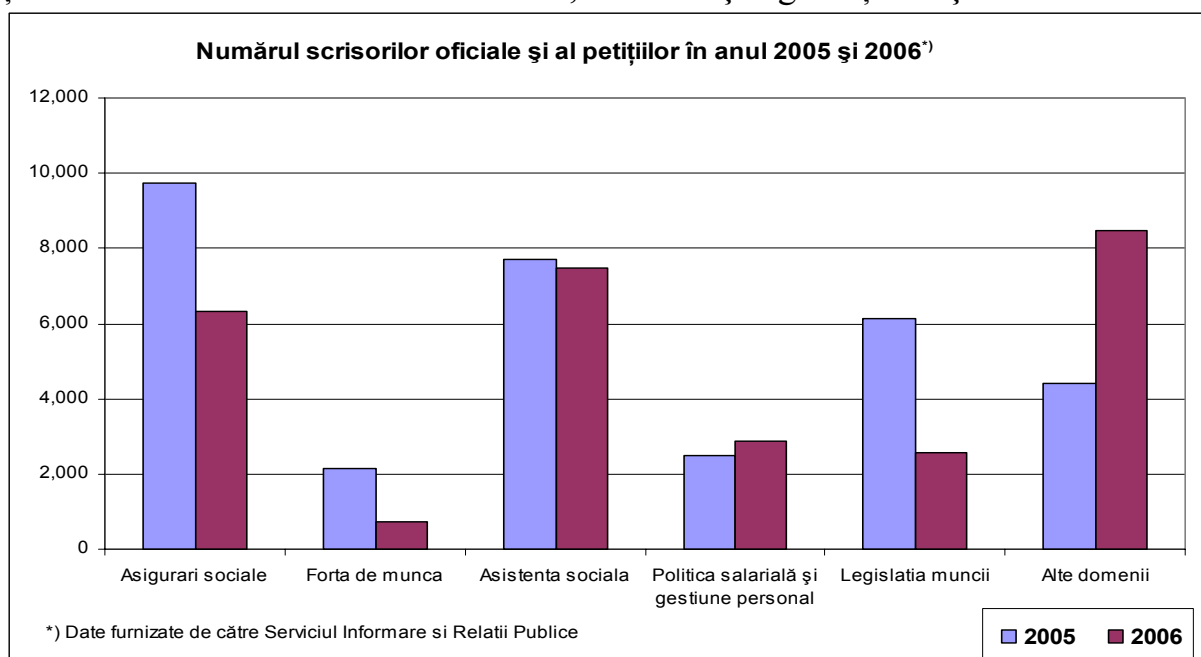
Trebuie menționat, că activitatea de identificare și elaborare a documentelor de politici publice și a proiectelor de acte normative este susținută și de celelalte departamente

din cadrul ministerului întrucât doar prin implicarea activă a tuturor factorilor se poate atinge rezultatul dorit.

Subsidiar atribuției principale menționate, personalul ministerului este implicat, într-o serie de alte activități al căror rol este de a asigura ducerea la îndeplinire a rolului și funcțiilor instituției așa cum au fost ele stabilite prin legislația în vigoare.

Între aceste activități se numără: gestionarea bugetelor și fondurilor alocate ministerului, ducerea la îndeplinire a obligațiilor ce decurg din statutul de stat membru al Uniunii Europene, gestionarea relațiilor externe ale ministerului, exercitarea controlului aplicării unitare și respectării reglementărilor legale în domeniul specific de activitate și al funcționării instituțiilor aflate sub autoritatea sau în coordonarea ministerului, managementul resurselor umane.

Totodată, personalul cu responsabilitate în elaborarea politicilor publice și a actelor normative desfășoară și activități în ceea ce privește punerea în execuție a acestora, inclusiv prin soluționarea numeroaselor petiții, scrisori adresate de beneficiarii prevederilor legislației din domeniul Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.



Fondurile alocate în anul 2007 pentru funcționarea și administrarea sistemului sunt în sumă de 983,8 milioane lei, având ca sursă de finanțare bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat și bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Aceste fonduri sunt destinate pentru:

- Cheltuieli materiale -547,9 milioane lei
- Cheltuieli de personal – 269,3 milioane lei
- Cheltuieli de capital – 91,2 milioane lei,
- Dobânzi și rambursări de credite – 75,4 milioane lei

Cu aceste resurse materiale și umane se administrează 31.983,9 milioane lei, reprezentând 8,2% din PIB, destinate plății diverselor prestații de asigurări și asistență socială.

Administrarea resurselor financiare destinate protecției sociale presupune plata la timp și în cuantum legal a tuturor prestațiilor convenite diverselor categorii sociale, aceasta fiind una din atribuțiile esențiale a MMFEȘ.

Dacă plata la timp a prestațiilor sociale este una din marile responsabilități ale Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, identificarea de noi resurse, crearea de noi prestații sau modificări ale condițiilor de eligibilitate sau de cuantum a diverselor prestații, nu este mai puțin importantă pentru MMFEȘ.

După cum se poate constata din analiza mediului intern, ministerul dispune atât de resurse umane cât și de resurse financiare, necesare realizării mandatului și viziunii. Totuși, instituțiile descentralizate se confruntă cu un acut deficit de personal din cauza noilor atribuții ce derivă din statutul României de stat membru al Uniunii Europene. În acest context și ținând cont de calitatea României de stat membru al Uniunii Europene, angajații ministerului trebuie să se adapteze și să facă față noilor provocări și să se ridice la standardul de performanță existent la nivel comunitar.

În acest sens, funcționarii publici au dreptul și obligația de a-și îmbunătăți în mod continuu abilitățile și pregătirea profesională. De asemenea, trebuie organizate cursuri, cu preponderență în domeniul limbilor străine, astfel încât experții români să poată răspunde prompt solicitărilor venite din exterior, dar și pentru a putea asigura legătura permanentă cu experții comunitari.

În ceea ce privește **comunicarea interinstituțională**, aceasta reprezintă o etapă deosebit de importantă pentru elaborarea, definitivarea și punerea în practică a politicilor publice și a legislației elaborate de autoritățile administrației publice centrale.

Având în vedere domeniul în care își desfășoară activitatea MMFEȘ - domeniul social -, procesul de consultare cu celelalte instituții a căror activitate are incidență asupra acestuia este deosebit de important pentru asigurarea succesului politicilor și legislației propuse spre adoptare.

În prezent, există o serie de acte normative care reglementează necesitatea și modalitatea de desfășurare a procesului de consultare cu diferite instituții sau cu societatea civilă și partenerii sociali. Dintre acestea putem menționa: Legea nr.52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, HG nr.50/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de acte normative spre adoptare, HG nr.521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative, HG nr. 314/2001 privind înființarea, organizarea și funcționarea comisiilor de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor, Legea nr.109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social.

În procesul de elaborare a politicilor și legislației în domeniul său de activitate, la nivelul MMFEȘ putem identifica două niveluri de consultare: **un nivel intern** - colaborarea cu instituțiile în subordinea, coordonarea sau aflate sub autoritatea ministerului și **un nivel extern** - colaborarea cu celelalte autorități ale administrației publice centrale și locale, cu Parlamentul României, cu Consiliul Economic și Social (dialogul social) și cu alte instituții.

În acest context, considerăm că, în vederea îmbunătățirii sistemului de elaborare, coordonare, planificare și implementare a politicilor publice se impune optimizarea

cooperării inter-instituționale prin implicarea tuturor actorilor cu competențe în domeniul social în procesul de formulare a politicilor publice.

Astfel, este necesară și fluidizarea circuitului informațiilor (reducerea birocrăției și stabilirea unui circuit informațional la nivelul fiecărei instituții) și crearea de instrumente de comunicare eficiente (afișare pe site, comunicate de presă, transmiterea materialelor pe suport electronic, introducerea semnăturii electronice).

Totodată, primii pași necesari în vederea îmbunătățirii comunicării sunt:

- Includerea instituțiilor aflate în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea ministerului în grupurile de lucru organizate în vederea elaborării documentelor de politici publice sau a actelor normative;
- Îmbunătățirea fluxului intern de comunicare;
- Identificarea omologilor din cadrul Direcțiilor de Politici Publice/Unităților de Politici Publice din celelalte instituții;
- Definitivarea, la nivelul SGG, a legislației referitoare la procedurile privind elaborarea și avizarea proiectelor de politici publice și de acte normative;
- Stabilirea unui mecanism coerent de comunicare atât la nivel departamental, cât și inter-instituțional;
- Analizarea posibilității de acces la rețeaua de **intranet** care să fie baza comunicării electronice între departamente/direcții/servicii/compartimente din MMFEȘ și care să funcționeze și ca o arhivă electronică.
- Promovarea prin activitatea desfășurată de Serviciul Informare și Relații Publice a imaginii MMFEȘ, atât în presă cât și în cadrul altor instituții interne;
- Organizarea de manifestări trimestriale care să trateze temele în care au avut loc evoluții recente în domeniul de competență al MMFEȘ sau să fie prezentate informații obținute în cadrul vizitelor în străinătate, la care să fie invitați reprezentanți ai partenerilor MMFEȘ;
- Stabilirea unor modalități de îmbunătățire a legăturii cu institutele de cercetare și mediul academic, în special pentru temele care sunt prioritare pentru MMFEȘ;
- Înființarea unei biblioteci a MMFEȘ în care să fie depuse materialele referitoare la activitatea sa, inclusiv cele referitoare la seminariile, conferințele organizate de MMFEȘ, publicațiile MMFEȘ, publicațiile primite, precum și rapoartele de deplasare ale experților MMFEȘ;
- Publicarea unui rezumat al raportului anual al activității MMFEȘ, care să fie apoi tradus în engleză/franceză/germană, publicat pe site și transmis partenerilor interni și externi.
- Instruirea personalului MMFEȘ referitor la tehnicile și modalitățile de comunicare;
- Eficientizarea comunicării cu societatea civilă;
- Eficientizarea aplicării legislației privind transparența în administrația publică.

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 volum 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.

ANALIZA MEDIULUI EXTERN

Pentru MMFEȘ , noul context geo-politic creat prin apartenența României la familia europeană are o serie de implicații majore asupra rolului și misiunii sale, el trebuind să răspundă atât în plan intern cât și în plan extern, unor noi provocări care impun flexibilitate și adaptare permanentă la schimbare.

Structurarea rolului MMFEȘ pe cele două planuri, intern și extern, are caracter metodologic. Ea permite o mai bună înțelegere a rolului și atribuțiilor ministerului în elaborarea și aplicarea politicii naționale în domeniu prin luarea în considerare, concomitent, a dimensiunilor specificului național și a obligațiilor decurgând din calitatea de Stat Membru. Practic, între cele două planuri nu există contradicții, ci ele se împletesc, se completează și se susțin reciproc. Politica MMFEȘ dezvoltată în plan național și cea dezvoltată în contextul participării României la structurile comunitare formează un tot unitar, în cadrul căruia politica națională este integrată politicii Uniunii Europene și vice-versa.

În plan intern, având în vedere politica și strategia ministerului în domeniile proprii de competență, precum legislația muncii, asistența și incluziunea socială, ocuparea forței de muncă, pensiile, egalitatea de șanse între femei și bărbați, sănătatea și securitatea în muncă, mobilitatea forței de muncă și dialogul social, trebuie să răspundă unor noi cerințe ridicate de necesitatea îndeplinirii în continuare, la un alt nivel calitativ, a unor atribuții sau îndeplinirii unor noi atribuții, precum:

- continuarea monitorizării angajamentelor asumate în procesul de negociere a aderării pentru Capitolele 2 – Libera circulație a persoanelor și 13 – Politica socială și de ocupare a forței de muncă, pentru care a fost instituție integratoare și a celor înscrise în Tratatul de Aderare a României la Uniunea Europeană;
- elaborarea și implementarea politicilor naționale în concordanță și armonizate cu acquis - ul comunitar, cu politicile, strategiile și programele Uniunii;
- pregătirea și perfecționarea structurilor și instrumentelor necesare, precum și a resurselor umane capabile să asigure accesul semnificativ la fondurile structurale europene, respectiv Fondul Social European;
- funcționarea eficientă a căilor de colaborare și comunicare între structura responsabilă de coordonarea la nivelul ministerului a afacerilor europene și structurile și direcțiile tehnice de specialitate ale acestuia, care să asigure atât corelația dintre elaborarea și implementarea politicilor naționale cu rigorile acquis - ului comunitar, cu orientările politicilor și strategiilor Uniunii, cât și caracterul coerent și operativ al instrucțiunilor și pozițiilor instituției în dezbaterile Europene;
- funcționarea corespunzătoare a punctului de contact SOLVIT, ca parte a centrului Național SOLVIT organizat pentru soluționarea informală a problemelor legate de funcționarea pieței interne;
- funcționarea corespunzătoare a punctului de contact în relația cu structura din cadrul aparatului de lucru al Guvernului, responsabilă cu coordonarea la nivel național a afacerilor europene, care va contribui la formularea pozițiilor României înaintea instituțiilor și instanțelor comunitare în cadrul procedurilor pre-contencioase și contencioase de încălcare a legislației comunitare, pentru domeniul său de competență;
- pregătirea și perfecționarea personalului propriu în ceea ce privește creșterea cunoștințelor acestuia în vederea elaborării politicilor la nivel sectorial în concordanță cu politicile și strategiile Uniunii în domeniu;
- comunicarea cu partenerii sociali, cu societatea civilă și cu cetățenii în ceea ce privește îndeplinirea drepturilor și obligațiilor decurgând din calitatea de participant la viața Uniunii Europene;

În plan extern, având în vedere rolul MMFEȘ în participarea la procesul de adâncire a integrării României în structurile europene și necesitatea participării sale active la procesul de elaborare a politicilor la nivel comunitar, pentru domeniul său de competență, atribuțiile se extind, cuprinzând noi direcții de activitate:

- urmărirea evoluției și dinamicii politicilor și strategiilor Uniunii Europene în scopul stabilirii nivelului de corelație necesar dintre acestea și politicile și strategiile naționale din domeniile politicii sociale și ocupării forței de muncă;
- formularea pozițiilor proprii în raport cu proiectele legislative, politicile, strategiile și programele UE aflate în domeniul său de competență, precum și formularea punctelor de vedere pentru elaborarea coerentă și unitară, în cadrul instituției naționale interministeriale de coordonare a participării României la

Uniunea Europeană, a poziției României față de problemele aflate pe agenda Uniunii;

- notificarea către Comisia Europeană a legislației naționale care transpune acquis-ul comunitar din domeniul politicii sociale și ocupării forței de muncă și comunicarea cu instituțiile Uniunii Europene referitor la toate măsurile legislative adoptate în domeniile reglementate de directivele comunitare transpuse, potrivit domeniului său de competență;
- elaborarea de instrucțiuni reprezentanților României din diversele comitete și grupuri de lucru ale instituțiilor Uniunii care să permită susținerea punctului de vedere al României în concordanță cu interesul național;
- participarea directă a experților din structurile și direcțiile de specialitate ale ministerului la procesul de elaborare, dezbatere și adoptare a politicii și strategiei Uniunii Europene, pentru domeniul de competență al acestuia, în cadrul reuniunilor comitetelor și grupurilor de lucru ale instituțiilor Uniunii Europene;
- coordonarea cu celelalte State Membre în identificarea și aplicarea de politici comune care să răspundă provocărilor de la nivelul Uniunii, comune tuturor Statelor Membre;
- participarea activă la activitatea instituțiilor Europene și participarea la decizia comunitară, în respect pentru aplicarea principiilor comunitare ale parteneriatului, cooperării și consensului.

În contextul apartenenței României la Uniunea Europeană, funcția MMFEȘ este aceea de elaborare și implementare a politicilor în domeniile ocupării forței de muncă și politicilor sociale în concordanță cu drepturile și obligațiile României ce decurg din statutul de Stat Membru.

De asemenea, în formularea politicilor publice trebuie să ținem cont și de obligațiile care decurg din activitatea MMFEȘ în cadrul organizațiilor internaționale (ONU, OIM, Consiliul European, OCDE).

În planul relațiilor cu organisme internaționale și dezvoltării relații multilaterale, având în vedere aderarea României la Uniunea Europeană la 1 ianuarie 2007, un accent deosebit se pune pe îndeplinirea următoarelor obiective: realizarea în totalitate a angajamentelor asumate în procesul de negociere; creșterea capacității României de a participa la elaborarea și aplicarea politicilor comunitare, prin asumarea statutului de stat membru pentru participarea la activitatea instituțiilor europene; atingerea convergenței în raport cu structura economică europeană, prin aplicarea, în plan intern, a strategiilor de dezvoltare adoptate la nivel comunitar (Strategia Lisabona etc.).

În acest sens este absolut necesară:

- participarea activă a reprezentanților MMFEȘ la comisiile, comitetele, grupurile de lucru organizate la nivelul Comisiei Europene sau Consiliului European astfel încât să fie adusă la cunoștința celorlalte state membre ale UE poziția României cu privire la subiectele supuse discuției.
- stabilirea unor canale/rețele de comunicare (în cadrul/cu ceilalți membri ai comisiilor, comitetelor, grupurilor de lucru organizate la nivelul Comisiei Europene sau

Consiliului European) prin intermediul cărora să se dezvolte colaborarea cu alte state membre care au puncte de vedere similare celui al României cu scopul creșterii capacității României de participare la formularea politicilor la nivel european.

În contextul statutului de țară membră a Uniunii Europene, **dialogul social** reprezintă unul din instrumentele de armonizare a politicilor economice și sociale ale României cu obiectivele paneuropene definite prin Modelul Social European și Strategia de la Lisabona. Astfel, se pune în mod special problema preluării și asimilării celor mai bune practici europene în acest domeniu.

Principalii parteneri ai MMFEȘ în domeniul dialogului social, atât în țară cât și în străinătate sunt:

A) în țară:

- Consiliul Economic și Social;
- Parlamentul României;
- Departamentul pentru dialog social constituit la nivelul Guvernului;
- ministerele (prin comisiile de dialog social sectoriale);
- comisiile de dialog social constituite în plan teritorial prin intermediul structurilor descentralizate ale MMFEȘ;
- organizațiile patronale și sindicale reprezentative la nivel național;
- alte structuri ale societății civile precum și mediul academic.

B) în străinătate:

- Organizația Internațională a Muncii;
- Comisia Europeană precum și structuri ale acesteia cum ar fi Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și Muncă (Fundația de la Dublin);
- organizații paneuropene ale partenerilor sociali;
- structuri specializate în dialogul social ale statelor membre ale Uniunii Europene precum și din afara acesteia;
- alte structuri implicate în dezvoltarea dialogului social din afara României.

În prezent, în România, dialogul social instituționalizat tripartit se desfășoară pe următoarele paliere:

▪ **Consiliul Economic și Social**

CES este structura tripartită constituită la nivel național în cadrul căreia se dezbat și se avizează actele normative elaborate de Guvern din domeniul de competență al CES. De asemenea, conform atribuțiilor sale CES - ul ar putea elabora studii și analize precum și să medieze în domeniul conflictelor de muncă, deși aceste atribuții nu au fost până acum exercitate de CES. De asemenea, în cadrul CES există tensiuni în ceea ce privește reprezentarea partenerilor sociali, atât de parte sindicală cât și (mai ales) de parte patronală.

Deficiențele din activitatea CES semnalate atât de forurile europene cât și de partenerii sociali urmau a fi soluționate prin elaborarea unei noi legi de organizare și funcționare a CES, în cadrul unui proiect PHARE dar în lipsa unei implicări active a partenerilor sociali proiectul a fost abandonat. Deficiențele persistă și în prezent culminând

cu contestarea între partenerii sociali a desemnării noilor membri CES după expirarea mandatului precedent.

- **Comisiile de dialog social sectoriale constituite la nivelul ministerelor**

Aceste comisii de dialog social sunt relativ funcționale deși partenerii sociali se plâng deseori că nu toate actele normative elaborate de ministere le sunt prezentate spre dezbatere sau că punctul lor de vedere nu este luat în considerare.

Trebuie menționat că CES - ul solicită din partea ministerelor dezbaterea actelor normative în comisia de dialog social înainte de a elabora avizul său consultativ.

- **Comisiile de dialog social din plan teritorial**

Aceste comisii sunt constituite la nivelul județelor, din componența acestora făcând parte reprezentanții structurilor descentralizate ale ministerelor, precum și cei ai organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național.

Din partea MMFEȘ participă reprezentanții direcțiilor teritoriale de muncă, sau, după caz, ai inspecțiilor teritoriale de muncă sau agențiilor județene de ocupare. De regulă, sunt discutate probleme socio-economice de interes local sau situații ale conflictelor de muncă, la solicitarea partenerilor sociali.

Una din deficiențele de structurarea a acestor comisii este caracterul nereprezentativ din punct de vedere teritorial al partenerilor sociali, distribuția acestora în plan teritorial nefiind totdeauna relevantă sau concordantă cu reprezentativitate a la nivel național.

- **Participarea la structurile tripartite de administrare a fondurilor sociale (pensii, șomaj, sănătate).**

O formă particulară a parteneriatului social tripartit o reprezintă participarea partenerilor sociali în administrarea fondurilor sociale, formulă ce și-a dovedit viabilitatea.

- **Reprezentarea tripartită internațională**

O formă atipică a dialogului social constă în pregătirea și participarea comună a unor delegații tripartite reprezentând România în cadrul unor acțiuni externe. Exemplificăm participări la conferințe și acțiuni ale Organizației Internaționale a Muncii, în comisii specializate ale UE etc. Menționăm excelenta colaborare cu parteneri sociali în pregătirea comună pentru participarea la aceste foruri.

Se are în vedere crearea unui sistem amplu de consultare a partenerilor sociali reprezentativi bazat pe expertiză, bună-credință și responsabilitate în toate domeniile de interes partenerial, atât la nivel central cât și teritorial, prin depersonalizarea disputelor și tratarea cu obiectivitate și transparență a temelor de interes comun.

În acest sens, se impune asigurarea reprezentativității reale a partenerilor sociali, prin creșterea nivelului de informare și competență a reprezentanților organizațiilor sindicale și patronale participante la dialogul social, fiind necesară o implicare reală a instituției dialogului social în implementarea acquis - ului și absorbția fondurilor structurale.

Îmbunătățirea calității dialogului social se va realiza etapizat prin parcurgerea următorilor pași:

- Modificarea și completarea Legii nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă referitor în principal la: modificarea criteriilor de reprezentativitate; introducerea unei proceduri de verificare a îndeplinirii criteriilor de reprezentativitate.

- Modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 314/2001, cu modificările și completările ulterioare privind înființarea, organizarea și funcționarea comisiilor de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor în sensul reconsiderării reprezentativității partenerilor sociali în pan teritorial.
- Modificarea și completarea Legii nr. 109/1997 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, în sensul introducerii unei clauze prin care reprezentării unei organizații sindicale sau patronale membrii CES să poată fi înlocuiți în cazul pierderii de către organizația care i-a desemnat a statutului de organizație reprezentativă la nivel național, pe parcursul mandatului.
- Demararea discuțiilor cu partenerii sociali în vederea implicării acestora în parteneriate vizând implementarea acquis-ului precum și a principiilor promovate de Strategia Lisabona.
- Constituirea unei baze de date a organizațiilor sindicale și patronale din România.
- Intensificarea participării reprezentanților MMFEȘ la activitățile și acțiunile organizate de partenerii sociali;
- Perfecționarea continuă a personalului pentru a face față exigențelor impuse de statutul de stat membru al Uniunii Europene și în consecință de armonizare a legislației cu cea europeană.
- Organizarea și monitorizarea ședințelor comisiei de dialog social la nivelul ministerului precum și acordarea de asistență tehnică de specialitate la solicitarea partenerilor sociali, altor organizații ale societății civile precum și instituțiilor cu interes în domeniu.

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.

PRIORITĂȚI

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 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.

DIRECȚII DE ACTIVITATE

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

- A. Asigurarea planificării, elaborării și implementării strategiilor și politicilor în domeniul relațiilor de muncă;**
- B. Planificarea și implementarea politicilor de incluziune și asistență socială;**
- C. Promovarea unor politici coerente în ceea ce privește forța de muncă;**
- D. Dezvoltarea și creșterea sustenabilității sistemului asigurărilor sociale**

A. Asigurarea planificării, elaborării și implementării strategiilor și politicilor în domeniul relațiilor de muncă

a) Descrierea situației actuale

În ultimii ani, în vederea îndeplinirii angajamentelor și în scopul eliminării deficiențelor semnalate în Raportul de monitorizare al Comisiei Europene, MMFEȘ a întreprins o serie de măsuri concretizate pe de o parte în modificări ale legislației existente, precum și în transpunerea acquis-ului comunitar.

În acest context, este de menționat faptul că în anul 2003 a fost adoptat un nou Cod al Muncii – Legea 53/2003 care pune de acord în mod principial relațiile de muncă cu valorile statului de drept, cu democratizarea dialogului social, precum și cu standardele normative europene și care reflectă omogenitatea reglementării instituțiilor dreptului muncii, prin promovarea valorilor libertății, democrației și competiției pe piața muncii.

Din practică, în urma aplicării prevederilor acestui act normativ, a rezultat necesitatea modificării Codul muncii, precum și adoptarea unor acte normative relevante în domeniul relațiilor de muncă, referitoare la **constituirea, organizarea și funcționarea Comitetului european de întreprindere, protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale; limitarea timpului de muncă pentru personalul aeronautic civil navigant și stabilirea unor drepturi ale acestuia.**

În domeniul securității și sănătății în muncă, transpunerea acquis-ului comunitar s-a efectuat, în două etape: prin adoptarea proiectului Legii securității și sănătății în muncă, nr.319/2006 și prin adoptarea a 19 hotărâri de Guvern care transpun directivele specifice din acest domeniu.

Legea reglementează în principal, obligațiile **angajatorilor** (stabilirea și aplicarea măsurilor, pentru protecția lucrătorilor, pe baza principiilor generale de prevenire, luarea măsurilor pentru ca lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să primească toate informațiile necesare privind riscurile la care sunt supuși, consultarea în anumite probleme și participarea la discutarea aspectelor referitoare la securitatea și sănătatea lor la locul de muncă) și principalele obligații ale **lucrătorilor** (răspunderea de a avea grijă de sănătatea și securitatea proprie și a celorlalți participanți la procesul de muncă, precum și de a respecta instrucțiunile date de propriul angajator).

Hotărârile de Guvern care transpun directivele specifice din domeniul securității și sănătății în muncă, reglementează: cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de **azbest, vibrații, șantierele temporare și mobile, zgomot, utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, manipularea manuală a maselor, atmosfere explozive, agenți chimici, agenți biologici, agenți cancerigeni sau mutageni, câmpuri electromagnetice, echipamentelor de muncă**, precum și cerințele minime de securitate și/sau sănătate privind **semnalizarea**, cele referitoare la **asistența medicală la bordul navelor**, pentru utilizarea de către lucrători a **echipamentelor individuale de protecție** la locul de muncă, cerințele minime pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor din **industria extractivă de suprafață și subteran** și din industria extractivă prin **foraj**, cerințele de securitate și sănătate pentru **locul de muncă și cele necesare la bordul navelor de pescuit**.

O altă componentă a activității MMFES în scopul asigurării securității și sănătății în muncă este evaluarea conformității produselor, reglementată de **Legea nr. 608/2001 a evaluării conformității produselor**, republicată, de **Hotărârea de Guvern nr. 71/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice privind modulele utilizate în diferite faze ale procedurilor de evaluare a conformității produselor din domeniile reglementate prevăzute în Legea nr. 608/2001 și a regulilor de aplicare și utilizare a marcajului european de conformitate CE**, republicată, de **Hotărârea de Guvern nr. 487/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice privind desemnarea laboratoarelor de încercări precum și a organismelor de certificare și de inspecție care realizează evaluarea conformității produselor din domeniile reglementate prevăzute de Legea nr. 608/2001**, republicată, și de **Hotărârea de Guvern nr. 891/2004 privind stabilirea unor măsuri de supraveghere a pieței produselor reglementate prevăzute în Legea nr. 608/2001**, republicată. În temeiul acestor acte normative care au fost elaborate de Ministerul Economiei și Comerțului, Ministerul Muncii și-a elaborat legislația din domeniul său de competență, care transpune directivele corespondente referitoare la: mașini, echipamente individuale de protecție, explozivi de uz civil și echipamente și sisteme protectoare destinate utilizării în atmosfere potențial explozive (directiva ATEX). Calitatea de autoritate competentă induce obligații financiare în ceea ce privește adoptarea reglementărilor tehnice necesare aplicării legislației din domeniul liberei circulații a mărfurilor (standarde europene armonizate) și cele necesare supravegherii pieței acestor produse.

De asemenea, au fost intensificate activitățile de aliniere la prevederile legislației din domeniul securității și sănătății în muncă, precum și acțiunile de control în domeniul evaluării conformității produselor și supravegherii pieței, în primul rând pentru libera circulație a produselor din domeniul de competență al Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse dar și pentru alte autorități competente. Totodată, au fost efectuate campanii de control privind combaterea muncii nedeclarate, eliminarea muncii copilului, depistarea cazurilor de discriminare pe criteriul de sex, etc.

În ceea ce privește **dialogul social** instituționalizat tripartit, așa cum am menționat acesta se desfășoară, în principal, pe următoarele **paliere**: Consiliul Economic și Social, Comisiile de dialog social sectoriale și Comisiile de dialog social din plan teritorial constituite la nivelul județelor.

Din analiza derulării tuturor formelor de dialog social tripartit se evidențiază o serie de deficiențe din care menționăm:

- reprezentativitatea neconfirmată a partenerilor sociali mai ales pe parte patronală;
- capacitatea redusă de expertiză a reprezentanților partenerilor sociali în cadrul dezbaterii unor proiecte de acte normative;
- nivelul ridicat de dispersie a organizațiilor patronale la nivel național;
- carențe ale sistemului legislativ într-o serie de aspecte de interes pentru dialogul social cum ar fi: Legea nr. 130/1996, republicată, a contractului colectiv de muncă, Legea nr. 109/1997, cu modificările și completările ulterioare privind organizarea și funcționarea CES - ului, Legea nr. 54/2003 – legea sindicatelor, H.G. nr. 314/2001 privind înființarea, organizarea și funcționarea comisiilor de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor cu modificările și completările ulterioare.

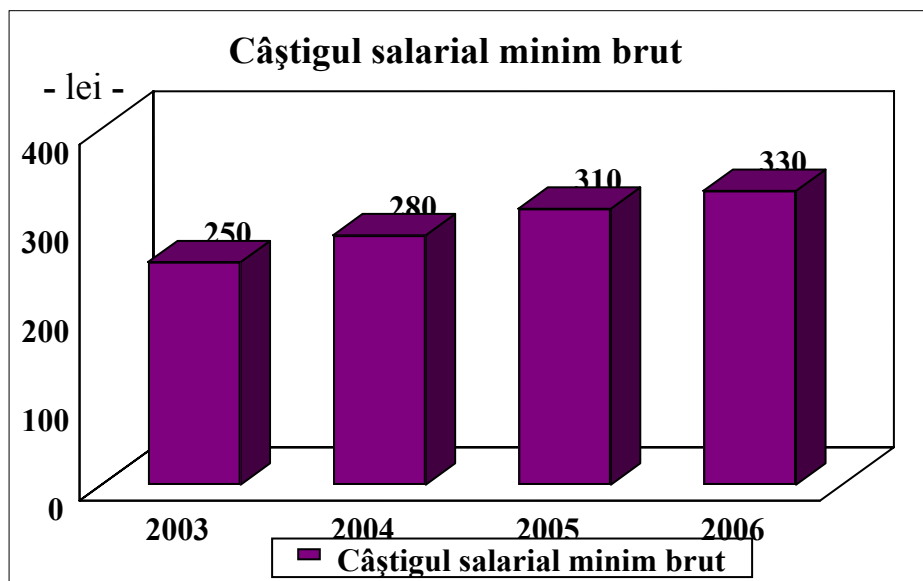
În prezent, a fost elaborat și se află în procedură parlamentară, proiectul de Lege pentru modificarea și completarea **Legii patronatelor nr.356/2001**. Modificările propuse vizează creșterea numărului de contracte colective de muncă încheiate la nivel sectorial precum și creșterea capacității organizațiilor patronale de a participa eficient în structurile dialogului social prin stimularea constituirii organizațiilor patronale pe principii domeniului de activitate.

Rectificarea disfuncțiilor din actele normative enumerate (de mică sau mare amploare) presupune o procedură de consultare a partenerilor sociali ce va face obiectul activității în perioada următoare.

Referitor la **politicile salariale** menționăm că ministerul nostru asigură reglementarea cadrului legal privind majorările salariale pentru personalul bugetar, salarizarea personalului din sectorul concurențial și stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește anual, în urma consultărilor cu partenerii sociali, la propunerea MMFEȘ, prin hotărâre de Guvern.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1825/2006 a fost stabilit salariul minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2007 la valoarea de 390 lei lunar, ceea ce reprezintă o creștere de cca. 39,3% față de luna decembrie 2004, urmând ca prin diferența stabilită în anul 2008 acesta să atingă cel puțin nivelul de creștere prevăzut în Programul de Guvernare 2005-2008 (60%).



În prezent, prin diverse acte normative, nivelurile unor prestații sociale se stabilesc având ca bază nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, fapt ce a condus ca în fiecare an, cu ocazia stabilirii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, să se ridice problema impactului direct asupra cheltuielilor bugetare ale acestor prestații. Acest aspect a condus la o creștere mai limitată a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, lucru pe care dorim să îl remediem în perioada ce urmează.

De asemenea, menționăm că, în ultimii doi ani câștigul salarial mediu brut a crescut cu 40,6% (de la 818 lei în 2004 la 1150 lei în 2006), reprezentând 2/3 din creșterea totală de

60% prevăzută în Programul de Guvernare, iar câștigul salarial mediu net cu 43,9% (de la 599 lei în 2004 la 862 lei în 2006).

Exprimat în euro, câștigul salarial mediu brut în anul 2005 a fost de 267 euro, iar în anul 2006 a fost de 326 euro în creștere față de anul 2004 când se situa la nivelul de 202 euro.

La sfârșitul anului 2006 câștigul salarial mediu net a fost de 1099 lei ceea ce înseamnă 322 euro față de 177 euro în decembrie 2004. Salariul real s-a majorat în anul 2005 cu 14,3% și cu 9,6% în anul 2006, ceea ce înseamnă pe doi ani o creștere a puterii de cumpărare cu 25,3%.

De asemenea, menționăm că în sectorul bugetar personalul contractual reprezintă cca. 900.000 persoane, dispersate în mai multe sectoare de activitate: autoritatea legislativă, administrație publică centrală și locală, autoritatea judecătorească, învățământ, sănătate, cultură, cercetare, apărare națională, ordine publică și siguranță națională.

Pentru salarizarea personalului respectiv se aplică o multitudine de acte normative, generată, atât de cauze obiective, respectiv specificul domeniului de activitate, cât și din cauze subiective, respectiv solicitări de majorări salariale numai pentru o anumită categorie de personal.

Potrivit prevederilor actelor normative de salarizare a personalului contractual, evoluția acestora este legată de vechimea în activitatea respectiva, fără a se evidenția performanță profesională.

Ca modalitate de stabilire a salariilor de bază, se aplică sisteme diferite: valoare de referință sectorială și coeficienți de multiplicare; valori punctuale pentru o limită minimă și o limită maximă; o singura valoare corespunzătoare funcției.

Utilizarea acestor sisteme a condus la peste 400 niveluri de salarizare, care îngreunează stabilirea unei ierarhizări corespunzătoare, între funcții și domenii de activitate.

În acest sens, ne propunem simplificarea actualului sistem de salarizare și stabilirea pentru personalul contractual din sectorul bugetar a unei noi ierarhii a funcțiilor între domenii de activitate și apoi în interiorul fiecărui domeniu, prin elaborarea unui proiect de lege privind **salarizarea personalului contractual din sectorul bugetar** în funcție de calitate și performanța activității.

Proiectul de lege urmează să respecte unele condiționalități rezultate din Programul de Guvernare 2005-2008 și din necesitatea menținerii echilibrelor macroeconomice.

b) Obiective și măsuri de implementare

✓ Alinierea legislației în domeniul relațiilor de muncă la normele comunitare și asigurarea respectării acesteia și combaterea muncii nedeclarate;

- *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.*

- *Întărirea capacității administrative în controlul respectării legislației muncii și creșterea conștientizării sociale cu privire la consecințele negative ale practicii muncii nedeclarate, prin:*

- Realizarea unor campanii de informare și stopare a muncii fără forme legale, pentru evidențierea efectelor negative ale muncii la negru;
- Perfecționarea profesională a inspectorilor de muncă în cadrul programului „Dezvoltarea competențelor manageriale în domeniul relațiilor de muncă”.

✓ **Dezvoltarea unui dialog social tripartit eficient**

- *Îmbunătățirea calității dialogului social, prin:*

- Demararea consultărilor cu partenerii sociali în vederea implicării acestora în parteneriate vizând implementarea acquis-ului precum și a principiilor promovate de Strategia Lisabona ;
- Constituirea unei baze de date a organizațiilor sindicale și patronale din România.
- Intensificarea participării reprezentanților MMFEȘ la activitățile și acțiunile organizate de partenerii sociali;
- Organizarea și monitorizarea ședințelor de comisie de dialog social la nivelul ministerului precum și acordarea de asistență tehnică de specialitate la solicitarea partenerilor sociali, altor organizații ale societății civile precum și instituțiilor cu interes în domeniu.

- *Simplificarea actualului sistem de salarizare a personalului bugetar, prin:*

- Elaborarea unui proiect de Lege privind salarizarea personalului contractual din sectorul bugetar în funcție de calitatea și performanța activității care își propune să aibă la baza criterii de diferențiere și de corelare a salariilor între funcții și domenii de activitate bugetară, ținând seama de nivelul studiilor, de competență, de performanță în activitatea desfășurată, de responsabilitatea în exercitarea funcției etc.;
- Creșterea treptată a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, astfel încât pe termen lung acesta să reprezinte circa 50% din câștigul salarial mediu brut.

În perioada următoare ne-am propus îmbunătățirea raportului dintre salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și câștigul salarial mediu brut, astfel încât acest raport să se încadreze în limitele regăsite în țările Uniunii Europene. Acest fapt necesită ruperea unor legături, stabilite în prezent prin acte normative, între nivelul unor prestații sociale și salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, care să permită o evoluție distinctă a acestuia, fără a produce influențe majore asupra bugetului general consolidat.

c) Rolul instituțiilor la realizarea obiectivelor din domeniul relațiilor de muncă

În îndeplinirea obiectivelor propuse, prin structurile sale centrale și locale, Inspekția Muncii controlează aplicarea prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă, la securitatea și sănătatea în muncă, la protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite și a prevederilor legale referitoare la asigurările sociale, îndeplinind și alte atribuții, potrivit legii, cum ar fi:

- informarea autorităților competente despre deficiențele legate de aplicarea corectă a dispozițiilor legale în vigoare;

- furnizarea de informații celor interesați despre cele mai eficiente mijloace de respectare a legislației muncii;
- asistarea tehnică a angajatorilor și angajaților, pentru prevenirea riscurilor profesionale și a conflictelor sociale.

De asemenea, trebuie să menționăm că, în vederea stimulării ocupării forței de muncă și creșterii gradului de ocupare a forței de muncă, **ANOFM:**

- asigură implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă elaborate de MMFEȘ, pentru alinierea la Strategia europeană de ocupare a forței de muncă, organizează servicii de ocupare a forței de muncă,
- orientează persoanele neîncadrate în muncă și mediază între acestea și angajatori;
- organizează, furnizează și finanțează servicii de prevenire a șomajului și de stimulare a ocupării forței de muncă;
- urmărește și asigură aplicarea unitară a legislației din domeniul său de competență;

Direcțiile de muncă și protecție socială asigură asistență în vederea aplicării corecte a legislației în domeniul salarizării, încheierii contractelor colective de muncă și medierea conflictelor de muncă.

În acest sens, prin **compartimente specializate:**

- sprijină negocierea contractelor colective de muncă, înregistrează și organizează evidența acestora;
- exercită concilierea și arbitrajul în conflictele de interese;
- participă ca mediator abilitat la negocierile salariale;
- îndrumă și sprijină aplicarea unitară a legislației referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului colectiv de muncă, contractului individual de muncă, timpului de muncă și odihnă, disciplina muncii, răspunderea disciplinară și răspunderea materială, carnetul de muncă, condițiile de valabilitate a actelor de dovedire a vechimii în muncă, precum și alte drepturi de personal;
- soluționează problemele ridicate de către salariați, cetățeni și agenți economici;
- urmărește respectarea salariului minim, la înregistrarea contractelor colective de muncă la nivel de angajator.

Institutul Național de Cercetare - Dezvoltare pentru Protecția Muncii "Alexandru DARABONT"(INCDPM):

- Cercetare - dezvoltare în domeniul protecției muncii privind: prevenirea și combaterea riscurilor prezente la locul de muncă (riscuri chimice, mecanice, electrice, zgomot și vibrații, etc.);
- Fundamentează științific sistemul național de reglementări în domeniul securității și sănătății în muncă/protecției muncii, armonizat cu cel din Uniunea Europeană.
- Oferă servicii de asistență tehnică, expertizarea locurilor de muncă și consultanță;
- Fundamentează și desfășoară și activități de instruire, perfecționare și formare profesională în domeniul securității și sănătății în muncă.

d) Lista acte normative relevante

Legislația muncii

1. Legea 53 din 24 ianuarie 2003 - Codul muncii

2. **Legea nr. 130/1999** privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă , republicată;
3. **Hotărârea de Guvern nr. 250/1992** privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată;
4. **Hotărârea de Guvern nr.938/2004** privind condițiile de înființare și funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară;
5. **Legea nr. 200/2006** privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale;
6. **Legea nr. 344/2006** privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
7. **Legea nr. 67/2006** privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
8. **Hotărârea Guvernului nr. 161/2006** privind întocmirea și completarea registrului general de evidență a salariaților;
9. **Decretul nr. 92/1976 privind carnetul de muncă;**
10. **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată;
11. **Legea nr. 279/2005** privind ucenicia la locul de muncă;
12. **Ordonanța de Urgență nr.96/2003** privind protecția maternității la locul de muncă;
13. **Ordonanța nr. 2/2001** privind regimul juridic al contravențiilor.

Salarizare:

1. **Hotărârea de Guvern nr. 1825/2006** pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat în plata.
2. **Ordonanța Guvernului nr. 6/2007** privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007;
3. **Ordonanța Guvernului nr. 10/2007** privind creșterile salariale ce se vor acorda în anul 2007 personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică.

Mobilitate forță de muncă, egalitate de șanse între femei și bărbați:

1. **Legea nr. 156/2000** privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate , modificată și completată;
2. **Legea nr.202/2002** privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Dialog social:

1. **Legea nr. 356/2001** – legea patronatelor;
2. **Legea nr. 54/2003** – legea sindicatelor;

3. **Legea nr. 467/2006** – privind stabilirea cadrului general privind informarea și consultarea angajaților;
4. **Legea nr. 168/1999** privind soluționarea conflictelor de muncă;
5. **Legea nr. 217/2005** privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere;
6. **Legea nr. 109/1997** privind organizarea și funcționarea CES, cu modificările și completările ulterioare;
7. **Hotărârea Guvernului nr. 187/2007** privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene;
8. **Hotărârea Guvernului nr. 188/2007** privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății cooperative europene;
9. **Hotărârea Guvernului nr. 314/2001**, cu modificările și completările ulterioare privind înființarea, organizarea și funcționarea comisiilor de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor.

Securitate și sănătate în muncă:

1. **Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006 (în temeiul acestei legi au fost elaborate 19 hotărâri de Guvern);**
2. **Hotărârea Guvernului nr.1425/2006** privind aprobarea Normelor metodologice pentru aplicarea Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006
3. **Cele 19 hotărâri de guvern** care transpun directivele specifice din domeniul securității și sănătății în muncă;
4. **Hotărârea Guvernului nr. 115/2004** privind stabilirea cerințelor esențiale de securitate ale echipamentelor individuale de protecție și a condițiilor pentru introducerea lor pe piață, cu modificările și completările ulterioare;
5. **Hotărârea Guvernului nr.207/2005** privind stabilirea cerințelor esențiale ale explozivilor de uz civil și a condițiilor pentru introducerea lor pe piață;
6. **Hotărârea Guvernului nr. 752/2004** privind stabilirea condițiilor pentru introducerea pe piață a echipamentelor și sistemelor protectoare destinate utilizării în atmosfere potențial explosive, cu modificările și completările ulterioare;
7. **Hotărârea Guvernului nr.119/2004** privind stabilirea condițiilor pentru introducerea pe piață a mașinilor industriale.

e) Lista documentelor de politică publică existente

Nr.	Titlul documentului de politică publică	Adoptat de către Guvern	Inițiator	Stadiu	Disponibilitate (afișare pe site)
1.	Strategia națională privind migrația	HG 616/2004	MAI MMSSF	În vigoare	www.omfm.ro
2.	Strategia națională de management integrat al frontierei de stat în perioada 2007 – 2010	HG 324/2007	MAI	În vigoare	

Nr.	Titlul documentului de politică publică	Adoptat de către Guvern	Inițiator	Stadiu	Disponibilitate (afișare pe site)
3.	Strategia privind majorarea diferențiată a salariilor pentru personalul din sectorul bugetar în anul 2007, pe baza căreia vor fi elaborate proiectele de ordonanțe de Guvern privind salarizarea acestui personal	Memorandum 16.01.2007	MMSSF MFP	În vigoare	
4.	Politica și strategia în domeniul securității și sănătății în muncă 2004 – 2007	Ordin comun nr.647/1141/2004 MMSSF și MS	MMSSF MS	În vigoare	

f) Lista documentelor de politică publică planificate

- propunere de politică publică referitoare la modificarea cadrului legislativ existent în domeniul dialogului social;
- Elaborarea strategiei naționale privind securitatea și sănătatea în muncă 2008 – 2014;
- Elaborarea propunerii de politică publică referitoare la proiectul de act normativ privind salarizarea personalului contractual din sectorul bugetar în funcție de calitatea și performanța activității.

g) Descrierea programelor bugetare actuale

Pentru îndeplinirea obiectivelor politicii sale în domeniul relații de muncă, MMFEȘ își desfășoară activitatea atât în cadrul Departamentelor de specialitate din cadrul aparatului central, cât și în cadrul direcțiilor teritoriale de muncă, a căror finanțare se face din bugetul de stat, pentru cheltuieli de personal, cheltuieli materiale, cheltuieli de capital, sumele alocate pentru anul 2007, fiind cuprinse în programul bugetar *Administrarea și gestionarea fondurilor alocate în domeniul asistenței sociale, forței de muncă și familiei*.

Finanțarea cheltuielilor Inspecției Muncii se face din venituri proprii și din subvenții de la bugetul de stat, acestea fiind detaliate în anexa 3 a Legii nr. 486/2006 a bugetului de stat pe anul 2007 în: cheltuieli de personal – 122,4 milioane lei, cheltuieli cu bunuri și servicii – 37,6 milioane lei, și cheltuieli de capital – 86 milioane lei. Din acestea, 29,6 milioane lei sunt destinate finanțării activității administrației centrale, și 216,5 milioane lei, inspectoratelor teritoriale de muncă.

B. Planificarea și implementarea politicilor de incluziune și asistență socială

a) Descrierea situației actuale

Asistența socială este componenta non-contributivă a sistemului de protecție socială și reprezintă ansamblul de instituții și măsuri prin care statul, autoritățile publice ale administrației locale și societatea civilă asigură prevenirea, limitarea sau înlăturarea efectelor temporare sau permanente ale unor situații care pot genera marginalizarea sau excluderea socială a unor persoane. Obiectivul principal îl constituie protejarea persoanelor care, din cauza unor motive de natură economică, fizică, psihică sau socială, nu au posibilitatea să își asigure nevoile sociale, să își dezvolte propriile capacități și competențe pentru participarea activă la viața socială.

Sistemul național de asistență socială, componentă a sistemului național de protecție socială, așa cum s-a realizat până la sfârșitul anului 2004, în cea mai mare parte are meritul de a reduce situațiile de dificultate, dar în mică măsură asigură dezvoltarea capacităților și a resurselor de depășire a acestor situații. Concluzia cercetătorilor în domeniu este aceea că variabila strategică cheie a perfecționării sistemului, în momentul actual se plasează la nivel național. Dincolo de resursele locale care ar putea fi mai bine utilizate, dificultățile majore sunt induse de problemele globale ale sistemului.

Urmare auditului realizat de către MMFEȘ cu sprijinul tehnic și financiar al proiectului PHARE RO 0108.02 „Construcția instituțională a serviciilor sociale în România”, s-a constatat că sistemul de prestații și servicii sociale implementat până la sfârșitul anului 2004 prezintă unele disfuncționalități, dintre care se pot evidenția lipsa eficienței și eficacității în administrarea și gestionarea prestațiilor sociale, precum și existența unui sistem fragmentar și limitat de inspecție în domeniul social.

Ținând cont de aceste aspecte, în anul 2006, Legea-cadru a sistemului național de asistență socială nr.705/2001 a fost înlocuită cu o nouă Lege - cadru nr.47/2006 care promovează consolidarea coeziunii sociale, prin stimularea solidarității în cadrul comunității, față de cele mai vulnerabile categorii de persoane, orientează politica socială către armonizarea cu obiectivele fundamentale ale Uniunii Europene, dar, mai ales, propune un sistem modern, mai apropiat de persoană, atât în abordarea instituțională, dar și în ceea ce privește gestionarea prestațiilor, de o manieră cât mai flexibilă, folosind tehnologii noi, moderne și adaptabile oricăror schimbări.

Legea nr.47/2006 conferă, în continuare, Ministerului Muncii Familiei și Egalității de Șanse funcția generală de elaborare și coordonare a politicii sociale în general și a asistenței sociale în particular.

MMFEȘ împreună cu ANPDC și ANPH, precum și cu alte instituții din subordine, elaborează politicile în domeniu, administrează și coordonează sistemul național de asistență socială, promovează drepturile familiei, copilului, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap și oricărei alte persoane aflate în nevoie și susține financiar și tehnic programele de asistență socială destinate acestora.

MMFEȘ și celelalte instituții ale administrației publice centrale cu atribuții în domeniu au păstrat responsabilitatea gestionării prestațiilor sociale, în special a alocațiilor familiale finanțate de la bugetul de stat, precum și a programelor de interes național.

Prin Legea nr.47/2006 s-a reglementat construcția instituțională a unui sistem coerent și coordonat în domeniul asistenței sociale, respectând astfel angajamentul pe care România și l-a asumat prin documentele programatice care stabilesc condițiile aderării la structurile Uniunii Europene.

Prin această lege s-au stabilit noile structuri instituționale planificate a fi implementate începând cu anul 2007, după cum urmează:

- **Inspekția Socială**, cu scopul controlării implementării legislației în domeniu, precum și inspectarea activității instituțiilor implicate în asistența socială. Inspekțiile realizate de această nouă structură privesc toate instituțiile publice și private de la nivel național și local, responsabile cu furnizarea prestațiilor și serviciilor sociale; prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.130/2006 s-a organizat Inspekția Socială ca organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, aflată în subordinea MMFEȘ;
- **Agenția Națională pentru Prestații Sociale**, instituție subordonată MMFEȘ, pentru asigurarea unui sistem unitar de plată și gestiune a tuturor prestațiilor sociale;
- **Observatorul Social** cu scopul creșterii capacității MMFEȘ de a defini politici sociale adecvate și de a lua decizii care se adresează nevoilor familiilor și grupurilor vulnerabile din România.

În prezent, Departamentul Afaceri Sociale și Egalitate de Șanse derulează o serie de programe de asistență socială care se adresează familiilor și persoanelor singure defavorizate, precum și familiilor cu copii. Dintre acestea cele mai importante programe sunt:

- ✓ **Venitul minim garantat** cu impact direct asupra scăderii sărăciei și în special, a sărăciei extreme.

Din activitatea de monitorizare a modului de aplicare a acestui program de către MMFEȘ și de organele administrației publice locale, precum și din evaluarea realizată de unele instituții centrale sau organisme internaționale au rezultat unele disfuncționalități și dificultăți în aplicarea unor prevederi ale legii, care au condus la diminuarea impactului social preconizat. Din aceste considerente, în luna mai 2006, Parlamentul a adoptat Legea nr. 115/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, care a îmbunătățit reglementările privind venitul minim garantat prin cuprinderea observațiilor și propunerilor rezultate în urma dezbaterilor publice organizate cu structurile asociative ale autorităților administrației publice locale și reprezentanți ai instituțiilor publice, în sensul:

- garantării plății ajutoarelor sociale;
- realizării unui model unitar de testare a veniturilor pentru toate prestațiile sociale care se bazează pe acest principiu;
- impunerii unei legături mai strânse cu ocuparea (măsuri active) a persoanelor apte de muncă din familiile beneficiare de ajutor social;
- reducerii implicite a numărului persoanelor care lucrează fără contracte de muncă.

✓ **Ajutorul pentru încălzirea locuinței;**

Programul prevede acordarea unor ajutoare pentru persoanele care se încălzesc cu energie termică, gaze naturale sau lemne, cărbuni, combustibili petrolieri care să acopere cheltuielile cu încălzirea locuinței, în funcție de venituri.

✓ **Ajutoare financiare și de urgență;**

Programul se adresează familiilor aflate în situații de necesitate datorate calamităților naturale, incendiilor și accidentelor, precum familiilor și persoanelor care se confruntă cu dificultăți datorate sărăciei sau stării de boală.

✓ **Alocația de stat pentru copii;**

Programul prevede acordarea alocației de stat pentru copiii în vârstă de până la 18 ani, inclusiv, fără a se condiționa de participarea școlară.

✓ **Indemnizația pentru creșterea copilului/stimulentul lunar** se acordă persoanelor care realizează venituri profesionale supuse impozitului pe venit, timp de 12 luni în ultimul an anterior nașterii copilului, până la împlinirea de către acesta a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

De asemenea, pentru persoanele care optează pentru întoarcerea la locul de muncă se acordă **stimulentul lunar**, în cuantum de 100 lei, până la împlinirea copilului a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, plătit din bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Muncii Familiei și Egalității de Șanse.

✓ **Sprijinul financiar la constituirea familiei;**

În vederea îmbunătățirii echilibrului socio-economic al familiei, în data de 30 octombrie 2006 a fost aprobată de Parlament, **Legea nr.396 privind acordarea unui sprijin financiar la constituirea familiei**. Aceasta a instituit, începând cu data de 1 ianuarie 2007, **acordarea unui sprijin** financiar la constituirea familiilor în care fiecare dintre soți se află la prima căsătorie, **în cuantum de 200 EURO**, calculat în lei.

Prin aceste măsuri propuse, se recunoaște importanța familiei și rolul acesteia pentru menținerea coeziunii sociale și pentru creșterea natalității.

✓ **Trusoul pentru nou – născuți;**

În scopul stimulării natalității din România, cât și a preîntâmpinării abandonului, Parlamentul a adoptat **Legea nr.482/2006 privind acordarea de trusouri pentru nou-născuți**. De asemenea, Legea urmărește și stimularea mamei de a petrece un timp cât mai îndelungat cu copilul nou-născut, fapt ce va contribui la diminuarea sau chiar la dispariția deciziei de a abandona sau de a da spre adopție copilul nou-născut.

Legea prevede acordarea unui trusou gratuit, pentru fiecare copil nou-născut, care cuprinde haine, lenjerie și produse pentru îngrijire, în cuantum de 150 lei. Trusoul pentru nou-născuți se acordă o singură dată, de către autoritățile administrației publice locale, la ieșirea copilului din maternitate sau la eliberarea certificatului de naștere. Fondurile pentru acordarea trusoului pentru nou-născuți se asigură de la bugetul de stat, prin bugetul MMFEȘ.

✓ **Protecția persoanelor vârstnice;**

Strategia națională de dezvoltare a sistemului de asistență socială pentru persoanele vârstnice în perioada **2005-2008**, aprobată prin **Hotărârea Guvernului nr. 541 din 9 iunie 2005** propune promovarea unui sistem coerent, coordonat și integrat de asistență

socială, destinat să răspundă nevoilor specifice ale persoanelor vârstnice, combaterea riscului de excluziune socială și îmbunătățirea calității vieții persoanelor vârstnice, precum și promovarea participării acestora la viața societății.

✓ **Subvenții acordate organizațiilor neguvernamentale;**

În vederea susținerii activității organizațiilor neguvernamentale, anual, de la bugetul de stat, se asigură finanțarea de subvenții destinate furnizorilor privați non-profit de servicii sociale.

✓ **Sprijinirea tinerilor dezinstituționalizați în vârstă de peste 18 ani în vederea integrării acestora în viața socială**

A fost elaborată Strategia națională de incluziune socială a tinerilor care părăsesc sistemul de protecție a copilului, aprobată prin **Hotărârea Guvernului nr.669/2006**. Scopul acesteia este constituirea unui cadru legal și instituțional în vederea susținerii integrării sociale și profesionale a tinerilor care părăsesc sistemul de protecție a copilului, precum și implementarea politicilor și programelor de asistență socială destinate asigurării dreptului acestora la o viață independentă și demnă.

✓ **Protecția drepturilor persoanelor cu handicap**

În acest sens, a fost elaborată o nouă lege - cadru privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, și anume Legea nr.448/2006. Ținând seama de importanța deosebită a acestei categorii de persoane, acest act normativ a fost adoptat în scopul constituirii unui cadru legal și instituțional adecvat nevoilor persoanelor cu handicap.

Obiectivul general urmărit de MMFEȘ îl reprezintă **stabilirea unui mecanism unic de organizare al sistemului de asistență socială, a modalităților de finanțare, a tipurilor de prestații, a beneficiarilor și a nevoilor concrete ale acestora precum și dezvoltarea și diversificarea serviciilor sociale.**

Principalele rezultate așteptate sunt următoarele :

- reducerea semnificativă a birocrăției pentru acordarea prestațiilor familiale prin facilitarea adresabilității beneficiarilor către o singură instituție;
- eliminarea posibilităților de fraudare a sistemului de acordare a prestațiilor familiale;
- reducerea semnificativă a costurilor de administrare pentru acordarea prestațiilor familiale;
- mărirea eficienței sociale a prestațiilor familiale acordate pe baza testării veniturilor prin posibilitatea focalizării lor numai acolo unde nevoia socială se manifestă ca o tendință negativă semnificativă statistic;
- creșterea calității serviciilor sociale acordate și a gradului de adecvare a acestora la nevoile specifice fiecărui beneficiar;
- asigurarea respectării de către furnizorii de servicii sociale a standardelor de calitate și a normelor de organizare și funcționare;
- creșterea capacității de evaluare a impactului politicilor în domeniul asistenței sociale și, în consecință, creșterea eficienței decidenților de a defini politici sociale adecvate nevoilor identificate.

În ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați, statisticile indică o inegalitate puternică de rol în ceea ce privește împărțirea responsabilităților în familie –

treburile casnice revin mai ales femeii, de asemenea, concediul de creștere și îngrijire a copilului este luat în proporție de 79,5% de către femei și numai în proporție de 20,5% de către bărbați.

În ceea ce privește implicarea femeilor în afaceri, în perioada decembrie 1990 - decembrie 2000, din totalul firmelor înregistrate, 49,7% sunt firme cu asociați sau administratori femei. În 2000, ponderea femeilor în personalul de conducere al organizațiilor din România era de 28,3%.

Participarea femeilor la nivel de reprezentare politică este mai redusă la nivel local decât la nivel central. În ultimii ani se înregistrează o tendință a creșterii participării femeilor în zone vizibile, precum reprezentarea politică la nivel național /local și în funcții de conducere la nivelul diferitelor organizații. Dacă în perioada 1992-1996 în Parlament existau 3,7% femei, în 2000 procentul acestora a crescut la 9,7% iar în 2004, 10,6%.

Traficul de femei: reprezintă o problemă (în special în scopul exploatarei sexuale) față de care preocupările la nivelul factorilor decizionali din România au crescut foarte mult în ultimul timp. Expansiunea înregistrată de acest fenomen este cauzată de sărăcie și de lipsa oportunităților pentru femeile cu un nivel scăzut de educație. România este una dintre țările de origine a femeilor traficate sau a celor care, din lipsă de resurse, pleacă în vestul Europei, fiind implicate în industria sexului. În același timp, România este într-o oarecare măsură și țară de destinație a traficului de femei după cum este și țară de tranzit.

Conform Eurobarometrului privind discriminarea în Uniunea Europeană, realizat de Comisia europeană în iunie 2006 și prezentat în ianuarie 2007, românii consideră în proporție de 32% că există discriminare bazată pe criteriul de gen.

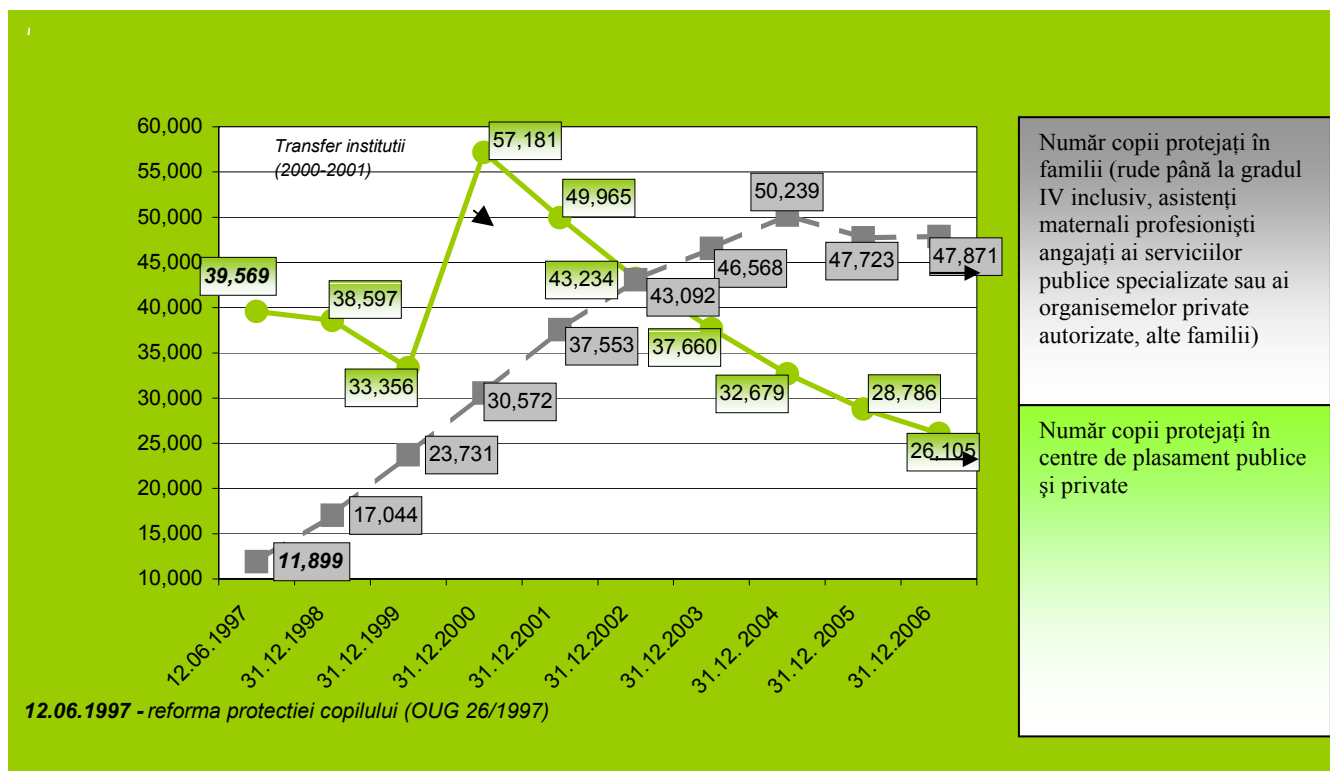
45% dintre români nu își cunosc drepturile în cazul în care s-ar confrunta cu o situație de discriminare sau hărțuire (un procent cu 11% mai scăzut decât media UE). 32% dintre bărbați, în comparație cu 21 % dintre femei, își cunosc drepturile în ipoteza în care ar fi victima discriminării sau hărțuirii.

72% dintre români consideră că este nevoie de mai multe femei în poziții de conducere (un procent cu 5% mai redus decât media europeană EU25).

81% dintre români se pronunță în favoarea adoptării unor măsuri specifice care să acorde șanse egale între femei și bărbați în domeniul muncii.

Analiza datelor statistice referitoare la protecția copilului arată că, între 2000 și 2006, numărul copiilor din centrele de plasament a scăzut la jumătate (de la 57 181 la 27 188), în vreme ce numărul copiilor plasați la asistenți maternali a crescut de mai mult de 3 ori (de la 5 157 la 19 368).

Graficul următor ilustrează evoluția numărului de copii protejați în centre de plasament și în familii substitutive în perioada 1997–2006 (Sursa: Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului).



În ceea ce privește serviciile de protecție specială pentru copiii separați de părinți, la sfârșitul lunii decembrie 2006 existau 140 de centre publice de plasament și 405 de centre private de plasament. Centrele publice de plasament cuprindeau 467 apartamente, 361 de case de tip familial, 132 de instituții modulare și 180 de instituții de tip clasic.

Cadrul legal adoptat între 1997 și 1999 a fost considerat revoluționar la acea vreme și a rămas în vigoare până la sfârșitul anului 2004. Între timp, un nou pachet legislativ în domeniul protecției drepturilor copilului, conținând patru legi, a fost adoptat de Parlamentul României și a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2005. Acest nou cadru legal a fost necesar în lumina reformelor semnificative întreprinse în sistemul de protecție a copilului în ultimii ani din punctul de vedere al descentralizării, al închiderii instituțiilor de tip vechi, al dezvoltării de servicii alternative, precum și al concentrării asupra prevenirii separării copiilor de părinții lor. România trebuia să continue procesul de adaptare a legilor și practicilor sale la standardele stabilite de Convenția ONU cu privire la drepturile copilului, care garantează drepturi **pentru toți copiii**.

Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului reprezintă nucleul pachetului legislativ și a introdus în România o nouă viziune asupra copilăriei. Aceasta refuză să vadă copiii ca pe niște mini-cetățeni cu mini-drepturi și subliniază că drepturile copilului fac parte din categoria drepturilor omului.

Legea subliniază că părinții sunt primii responsabili pentru creșterea, îngrijirea și dezvoltarea copilului. Pentru îndeplinirea responsabilităților lor, părinții au dreptul să primească sprijinul necesar din partea comunității și a autorităților locale.

De asemenea, legea continuă procesul de descentralizare prin transferarea unor atribuții și servicii de la nivel județean la nivel local (la nivel de comune, orașe, municipii). Pe lângă întărirea capacităților autorităților locale, acest proces reprezintă soluția pentru

înființarea și diversificarea serviciilor pentru copil și familie cât mai aproape de domiciliul acestora.

În ceea ce privește persoanele cu handicap, precizăm că în cursul anului 2006 a fost refăcută legislația în domeniu, fiind aprobată de Parlament noua lege - cadru și anume, Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările și completările ulterioare.

Precizăm că, din informațiile pe care le deținem, la 31 decembrie 2006, erau înregistrate 432.933 persoane adulte cu handicap, dintre care 17.338 persoane se aflau în instituții iar 415.802 erau neinstituționalizate, în timp ce numărul instituțiilor de asistență socială aflate în coordonarea ANPH se ridică la 163.

Numărul persoanelor cu handicap încadrate în muncă a fost de 16.225 dintre care 2.258 sunt încadrate în gradul grav, 12.721 sunt încadrate în gradul accentuat, urmate de cele încadrate în gradul mediu și ușor.

Gradul de acoperire cu personal prin referire la numărul total de beneficiari în cadrul instituțiilor este de 0,70.

În 2006, ANPH a alocat suma de 3.463.000 lei pentru finanțarea proiectelor în domeniul protecției speciale și a integrării socioprofesionale a persoanelor adulte cu handicap. În prezent, se afla în derulare 20 de proiecte ale organizațiilor neguvernamentale finanțate de către ANPH.

Tot în cursul anului 2006, ANPH a beneficiat de fonduri bugetare pentru finanțarea a 4 programe de interes național. Astfel, 300 persoane adulte cu handicap au fost inițiate și/sau calificate profesional, au fost create 31 de centre pentru servicii de recuperare neuromotorie de tip ambulatoriu, au fost formate 160 de persoane angajate în domeniul protecției persoanelor cu handicap iar două instituții rezidențiale cu peste 200 persoane vor fi restructurate până în anul 2008.

În prezent, se află în desfășurare Schema de Granturi din cadrul proiectului Phare/2003/005-551.01.04 "Suport pentru reforma sistemului de protecție a persoanelor cu dizabilități", care se va finaliza la sfârșitul lunii noiembrie 2007. În cadrul proiectului, până în prezent, au fost înființate un număr de 74 de servicii de asistență socială pentru persoanele cu handicap (locuințe protejate, centre de îngrijire și asistență, centre de integrare prin terapie ocupațională, centre de recuperare și reabilitare pentru neuropsihici, centre de recuperare și reabilitare, centre de zi, centru respiro, complex de servicii comunitare), iar numărul beneficiarilor direcți este de 1500 de persoane.

De asemenea, se află în desfășurare, în perioada 2006 – 2008, proiectul „Măsurarea Sănătății și Dizabilității în Europa: sprijin în dezvoltarea de politici” (MHADIE), în cadrul FP6 (Program Cadru de Cercetare și Dezvoltare Tehnologică al Comisiei Europene) pentru diseminarea conceptelor și viziunii Clasificării Internaționale a funcționării, Dizabilității și Sănătății (CIF), document adoptat de Organizația Mondială a Sănătății în anul 2001.

Începând cu anul 2007 și până în 2011, în cadrul Proiectului de Incluziune Socială, desfășurat pe baza Acordului de împrumut acordat României de Banca Internațională de Reconstrucție și Dezvoltare (BIRD), aproximativ 900 adulți cu handicap din instituțiile rezidențiale de tip vechi precum și tineri proveniți din instituțiile de protecție a copilului cu dizabilități vor beneficia de servicii rezidențiale alternative prin înființarea a 16 Centre

moderne de asistență socială pentru persoanele cu handicap, cu 50 beneficiari și a 20 locuințe protejate, fiecare dintre acestea urmând să găzduiască 6 persoane cu handicap cu abilități înalte.

O preocupare majoră a ministerului a constituit-o și o constituie prevenirea și combaterea *fenomenului violenței în familie*, în acest sens fiind înființată încă din 2003 Agenția Națională pentru Protecția Familiei.

Astfel, la momentul actual sunt prelucrate și disponibile date statistice cu privire la primele trei trimestre ale anului 2006. Numărul total de cazuri de violență în familie înregistrate și raportate în primele trei trimestre ale anului 2006 este de **7.185 cazuri**, din care 71,71% sunt de sex feminin, iar 28,28% sunt de sex masculin. În ceea ce privește numărul de decese care au drept cauză violența în familie, acesta este de **94 decese**, 54,29% dintre acestea fiind de sex feminin, și 45,70% sunt de sex masculin.

b) Obiective și măsuri de implementare

✓ **Organizarea instituțională în domeniul asistenței sociale**

- *Îmbunătățirea capacității administrative în domeniul asistenței sociale prin:*
 - organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Prestații Sociale
 - organizarea și funcționarea Observatorului Social;
 - consolidarea instituțională a activității de monitorizare și control prin asigurarea mijloacelor materiale, tehnice și umane pentru Inspekția Socială.
- *Eficientizarea managementului prestațiilor sociale prin întreprinderea următoarelor măsuri:*
 - realizarea sistemului informatic integrat pentru gestionarea prestațiilor sociale
 - asigurarea managementului global al prestațiilor din bugetul de stat și securizarea acestora;
 - crearea bazei de date pentru asigurarea evidenței beneficiarilor și a plăților efectuate către aceștia;
 - dotarea cu echipamente informatice necesare funcționării sistemului.
- *Realizarea și monitorizarea indicatorilor sociali în conformitate cu regulamentele Uniunii Europene prin:*
 - asigurarea resurselor materiale și financiare pentru funcționarea Observatorului Social;
- *Modernizarea sistemului de acreditare în domeniul serviciilor sociale prin:*
 - elaborarea unui act normativ privind realizarea sistemului unitar de acreditare a furnizorilor și a serviciilor sociale la nivel național
- *Consolidarea managementului sistemului de asistență socială la nivelul autorităților administrației publice locale:*
 - elaborarea unui act normativ privind modificarea și completarea regulamentului de organizare și funcționare a serviciilor publice de asistență socială organizate în subordinea autorităților administrației publice locale sau, după caz în subordinea primăriilor

✓ **Dezvoltarea și diversificarea sistemului de servicii sociale la nivelul comunităților în scopul prevenirii riscului de marginalizare și excluziune socială**

- *Creșterea calității serviciilor sociale:*
 - elaborarea standardelor minime de calitate pentru toate tipurile de servicii sociale reglementate;
 - elaborarea standardelor de cost în conformitate cu caracteristicile acestora.
- *Susținerea dezvoltării pieței mixte de servicii sociale:*
 - modificarea și completarea Legii nr. 34/1998 privind acordarea unor subvenții asociațiilor și fundațiilor române cu personalitate juridică, care înființează și administrează unități de asistență socială ;
 - elaborarea reglementărilor privind modalitățile de externalizare a serviciilor sociale către furnizorii privați;
 - asigurarea sustenabilității sistemului de servicii sociale prin stabilirea unui sistem de finanțare eficient.
- *Crearea și dezvoltarea unei rețele de servicii sociale la nivel național:*
 - elaborarea de programe de servicii sociale cu susținere financiară din fonduri de la bugetul de stat, precum și din fonduri internaționale.

✓ **Îmbunătățirea calității vieții prin promovarea unor politici familiale coezive**

- *Elaborarea unui cadru legislativ destinat prevenirii și combaterii riscului de excluziune socială ce presupune:*
 - modificarea și completarea Legii nr.116/2002 privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale
 - evaluarea impactului prestațiilor de asistență socială destinate familiilor cu venituri reduse
- *Susținerea familiei prin:*
 - modificarea și completarea actelor normative privind prestațiile familiale
 - diversificarea serviciilor acordate familiilor cu mulți copii
 - promovarea valorilor familiale, a înțelegerii și înțelegerii și înțelegerii și înțelegerii în familie, prevenirea și combaterea violenței în relațiile dintre membrii acesteia;
 - sprijinirea membrilor de familie aflați în dificultate ca urmare a actelor de violență în familie;
 - inițierea și coordonarea parteneriatelor sociale, în scopul prevenirii și combaterii violenței în familie;
- *Îmbunătățirea sistemului de servicii sociale pentru persoane vârstnice și tineri ce presupune:*
 - elaborarea unui nou cadru legislativ privind îngrijirea și asistarea persoanelor dependente;
 - încurajarea mișcării participative a persoanelor vârstnice;
 - diversificarea serviciilor sociale comunitare pentru persoane vârstnice;
 - dezvoltarea serviciilor de suport post instituționalizare pentru tineri;
 - corelarea serviciilor sociale cu serviciile de ocupare și locuire;
- *Protecția și promovarea drepturilor tuturor copiilor realizată prin:*

- conștientizarea întregii societăți de importanța respectării drepturilor tuturor copiilor cu scopul de a asigura acestora o dezvoltare optimă;
- promovarea practicilor de intervenție interinstituțională și multidisciplinară care să garanteze respectarea drepturilor copilului în toate domeniile vieții sociale;
- prevenirea separării copilului de părinți, precum și protecția specială a copilului separat de părinți.

✓ **Promovarea principiului egalității de șanse în toate domeniile vieții sociale**

- *Promovarea participării egale a femeilor și bărbaților în comunitate, la îndeplinirea responsabilităților familiale prin:*
 - Promovare implicării femeilor în activități civice și recunoașterea zonelor de activitate și participare civică unde femeile s-a implicat deja și există organizații neguvernamentale care să le reprezinte;
 - campanii de sensibilizare în vederea schimbării de atitudini cu privire la modul în care se obișnuiește împărțirea rolurilor și responsabilităților domestice;
 - Încurajarea prezenței bărbaților în desfășurarea activităților de promovare a principiului egalității de gen.
- *Concilierea vieții de familie cu cea profesională realizată prin:*
 - îmbunătățirea cadrului legislativ privind susținerea familiei în vederea creșterii copiilor.
- *Promovarea de programe de asistență socială destinate unor grupuri supuse riscului marginalizării prin:*
 - Asigurarea accesului egal la măsurile de asistență socială fără discriminare.

c) Rolul instituțiilor la realizarea obiectivelor din domeniul incluziune și asistență socială

Un rol important în realizarea obiectivelor stabilite în acest domeniu îl au agențiile de implementare aflate în subordinea sau coordonarea ministerului, cum ar fi: Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului, Agenția Națională pentru Persoanele cu Handicap, Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse, Agenția Națională pentru Protecția Familiei.

Astfel, asumându-și rolul de factori de sensibilizare și conștientizare a societății civile și a tuturor actorilor implicați, agențiile/autoritățile de implementare se implică în organizarea de **campanii de informare și conștientizare, evenimente, seminarii, mese rotunde, dezbateri, întâlniri și ateliere tematice, simpozioane, emisiuni la posturile de radio și de televiziune locale, difuzare spoturi multimedia, acțiuni în școli, comunicate și conferințe de presă, mediatizarea resurselor existente la nivel județean prin elaborarea și distribuirea de materiale promoționale în locuri publice, realizarea unor filme documentare, a unor chestionare, a unui forum de discuții.**

Încercând să vină în sprijinul societății civile care activează în acest domeniu, instituțiile menționate întreprind o serie de demersuri la nivel guvernamental, precum și pentru impulsivarea ONG-uri existente, având ca scop comun diminuarea fenomenului

violenței în familie, al sărăciei și excluderii sociale, al discriminării pe criteriul de sex, precum și integrarea persoanelor cu handicap în viața socială și protecția drepturilor copilului.

În acest context, *Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului* asigură respectarea, pe teritoriul României, a drepturilor copilului, prin intervenția, în condițiile legii, în procedurile administrative și judiciare privind respectarea și promovarea drepturilor copilului. Autoritatea îndeplinește atribuții în următoarele domenii:

- *protecția și promovarea drepturilor copilului,*
- *prevenirea separării copilului de părinți,*
- *protecția specială a copilului separat temporar sau definitiv de părinți,*

prin coordonarea eforturilor de implementare a legislației și prin monitorizarea implementării acesteia.

Comisia pentru protecția copilului funcționează în subordinea consiliului județean și, respectiv, a consiliului local al sectorului municipiului București, ca organ de specialitate al acestora, fără personalitate juridică. Aceasta desfășoară o activitate decizională în materia protecției și promovării drepturilor copilului. Președintele comisiei este secretarul general al județului, respectiv secretarul sectorului municipiului București.

Direcția generală de asistență socială și protecția copilului asigură la nivel județean, respectiv la nivelul sectorului municipiului București, aplicarea politicilor și strategiilor de asistență socială în domeniul protecției copilului, familiei, persoanelor singure, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap, precum și a oricăror persoane aflate în nevoie și are responsabilitatea dezvoltării și diversificării serviciilor sociale specializate, în funcție de nevoile sociale identificate, cu scopul prioritar de a menține funcționalitatea socială a persoanei, urmărind reinsertia în mediul propriu de viață, familial și comunitar.

Legea 272/2004, în special prin articolul 106, accentuează rolul major al *Consiliilor locale*, prin Serviciile Publice de Asistență Socială (denumite în continuare SPAS)/persoanelor cu atribuții de asistență socială în domeniul protecției drepturilor copiilor aflați în aria lor teritorială.

Acest serviciu are atribuții multiple, printre care identificarea situațiilor de risc, prevenirea separării copiilor de părinți, precum și monitorizarea situației copiilor din respectiva unitate administrativ-teritorială. La nivelul sectoarelor municipiului București, responsabilitățile SPAS sunt preluate de Direcția generală de asistență socială și protecția copilului (DGASPC). DGASPC-urile au fost înființate, prin unificarea serviciilor publice de asistență socială de la nivelul fiecărui județ și sector cu direcțiile de protecție a copilului.

Agenția Națională pentru Protecția Familiei coordonează punerea în aplicare a măsurilor de prevenire și combatere a violenței în familie prin informarea, consilierea și consultanța familială, medierea în cazurile de violență în familie, avizarea centrelor pentru adăpostirea victimelor violenței în familie, a centrelor de recuperare pentru victimele violenței în familie și a centrelor de asistență destinate agresorilor.

ANPF are în coordonare metodologică, la nivelul fiecărui județ și al municipiului București persoane cu atribuții privind violența în familie care colaborează pentru soluționarea cazurilor de violență în familie.

În vederea dezvoltării sistemului de servicii specializate destinate victimelor violenței în familie și a agresorilor familiari, și urmărind realizarea planului de măsuri din cadrul **Strategiei naționale în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului violenței în familie**, Agenția Națională pentru Protecția Familiei a elaborat în cursul anului 2005 Anexele nr. 8 și nr. 9 ale **Hotărârii Guvernului nr. 197/2006 privind aprobarea programelor de interes național în domeniul protecției persoanelor victime ale violenței în familie și a finanțării acestora**. Pentru prima dată în România Guvernul a alocat fonduri din bugetul de stat pentru combaterea violenței în familie, manifestând astfel interes crescut pentru diminuarea efectelor negative în plan social ale fenomenului.

În sensul dezvoltării și diversificării sistemului de servicii sociale la nivelul comunităților în scopul prevenirii riscului de marginalizare și excluziune socială, respectiv promovării principiului egalității de șanse în toate domeniile vieții sociale, s-a inițiat din toamna anului 2006 o colaborare și schimburi de informații cu o organizație asociativă a puterilor publice locale, în mod concret cu Asociația Orașelor din România (A.O.R.), ANPF fiind invitată să-și prezinte programele în reuniunile acesteia, oferind și asistență tehnică pentru includerea României, prin această asociație, la crearea unei rețele europene a orașelor și a structurilor asociative a autorităților locale, numită **LIEDRA**, pentru combaterea violenței domestice și promovarea egalității șanselor. Scopul rețelei este acela de creare a unei platforme pentru schimbul de bune practici de măsuri locale privind combaterea violenței domestice. solicitând avizul consultativ în cadrul dezbaterii publice a proiectelor de acte normative pentru finanțarea publică (PIN) a proiectelor în domeniul VF. În acest sens, datorită interesului și disponibilității arătate de aceste consilii locale, reprezentate în AOR, există perspectiva certă ca începând cu trim.III 2007, a **creșterii numărului proiectelor de la 1 la 6** pentru finanțarea nerambursabilă de la bugetul de stat a centrelor de servicii sociale specializate VF în orașele țării, care nu au rang de municipiu.

De asemenea, la realizarea obiectivelor propuse în acest domeniu participă și **Direcțiile de muncă și protecție socială**, instituții care asigură aplicarea unitară a legislației muncii și a asistenței sociale de specialitate. În acest sens, direcțiile de muncă și protecție socială organizează și coordonează activitățile de asistență socială de ocrotire a minorilor și familiei, a pensionarilor, nepensionarilor și a altor categorii de persoane vulnerabile, desfășurând și activități în domeniul drepturilor femeilor și a politicilor familiale. De asemenea, în cadrul direcțiilor de muncă și protecție socială funcționează **serviciul prestații, servicii sociale și coordonare instituții** responsabil cu aplicarea prevederilor actelor normative și ale metodologiei privind acordarea drepturilor la prestații de asistență socială, realizarea anchetelor sociale, organizarea plății drepturilor de asistență socială. De asemenea, îndrumă și urmărește derularea programelor din domeniul asistenței sociale și propune și colaborează la programe de asistență socială în parteneriat cu autorități și organizații neguvernamentale.

d) Lista actelor normative relevante pentru domeniul incluziune și asistență socială

A. Legea-cadru a sistemului național de asistență socială:

1. **Legea nr.47/2006** privind sistemul național de asistență socială;
2. **Ordonanța de urgență a Guvernului nr.130/2006** privind Inspekția Socială;

3. **Legea nr 40/2007** pentru ratificarea Acordului de împrumut dintre România și Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare, destinat finanțării Proiectului privind incluziunea socială, semnat la București la 4 iulie 2006.

B. Servicii sociale:

1. **Ordonanța Guvernului nr.68/2003** privind serviciile sociale, cu modificările și completările ulterioare;
2. **Hotărârea Guvernului nr. 539/2005** pentru aprobarea Nomenclatorului instituțiilor de asistență socială și a structurii orientative de personal, a Regulamentului-cadru de organizare și funcționare a instituțiilor de asistență socială, precum și a Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 68/2003 privind serviciile sociale, cu modificările și completările ulterioare;
3. **Legea nr. 34 din 20 ianuarie 1998** privind acordarea unor subvenții asociațiilor și fundațiilor române cu personalitate juridică, care înființează și administrează unități de asistență socială;
4. **Ordonanța Guvernului nr.26/2000** cu privire la asociații și fundații, aprobată prin **Legea nr.246/2005**;
5. **Hotărârea Guvernului nr.197/2006** privind aprobarea programelor de interes național în domeniul protecției drepturilor persoanelor cu handicap, precum și în domeniul asistenței sociale a persoanelor vârstnice, persoanelor fără adăpost și persoanelor victime ale violenței în familie și a finanțării acestor programe.

Prestații de asistență socială:

a) Alocația de stat pentru copii:

Legea nr.61/1993, republicată, privind alocația de stat pentru copii, cu modificările și completările ulterioare;

b) Indemnizația pentru creșterea copilului și stimulentele lunare:

1. **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 148/2005** privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului, aprobată cu modificări prin **Legea nr.7/2007**, cu modificările și completările ulterioare;
2. **Ordonanța Guvernului nr.1/2006** pentru reglementarea unor măsuri financiar-fiscale în domeniul asigurărilor sociale;

c) Alocația familială complementară și alocația de susținere pentru familia monoparentală;

Ordonanța de urgență a Guvernului nr.105/2003 privind acordarea alocației familiale complementare și a alocației de susținere pentru familia monoparentală, aprobată cu modificări prin **Legea nr.41/2004**;

d) Alocația lunară de plasament:

1. **Legea nr.272/2004** privind protecția și promovarea drepturilor copilului;
2. **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 26/1997** privind protecția copilului aflat în dificultate.

e) Ajutoare financiare, tratamente medicale în străinătate, finanțări cheltuieli instituții de asistență socială:

Ordonanța de urgență a Guvernului nr.118/1999 privind înființarea și utilizarea Fondului național de solidaritate modificată și completată prin Legea nr.366/2001, cu modificările ulterioare.

f) Trusoul pentru nou-născuți:

1. **Legea nr.482/2006** privind acordarea de trusouri pentru nou-născuți;
2. **Ordonanța Guvernului nr.32007** privind unele măsuri financiar-fiscale din domeniul protecției sociale.

g) Sprijinul financiar la constituirea familiei:

Legea nr.396/2006 privind acordarea unui sprijin financiar la constituirea familiei;

h) Ajutorul pentru încălzirea locuinței:

Ordonanța de urgență a Guvernului nr.5/2003 privind acordarea de ajutoare pentru încălzirea locuinței, precum și a unor facilități populației pentru plata energiei termice, aprobată prin **Legea nr.245/2003**, cu modificările și completările ulterioare;

i) Ajutoarele bănești pentru achiziționarea centralelor termice și a arzătoarelor automatizate:

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 91 din 14 iulie 2005 privind instituirea Programului de acordare a unor ajutoare bănești populației cu venituri reduse care utilizează gaze naturale pentru încălzirea locuinței, în vederea creșterii eficienței consumului, siguranței și calității vieții, aprobată cu modificări prin **Legea nr. 291/2005**, cu modificările și completările ulterioare;

j) Indemnizații lunare de hrană pentru adulți și copii infectați HIV/bolnavi SIDA:

Legea nr.584/2002 privind măsurile de prevenire a răspândirii maladiei SIDA în România și de protecție a persoanelor infectate cu HIV sau bolnave de SIDA;

k) Ajutorul rambursabil pentru refugiați:

Legea nr.122/2006 privind azilul în România;

l) Venitul minim garantat, alocația pentru copiii nou-născuți și ajutoare de urgență:

Legea nr.416/2001 privind venitul minim garantat, modificată și completată prin **Legea nr.115/2006**;

m) Prevenirea și combaterea marginalizării sociale:

Legea nr.116/2002 privind prevenirea și combaterii marginalizării sociale;

n) Drepturi ale persoanelor cu handicap:

Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, cu modificările și completările ulterioare;

Persoane vârstnice:

Legea nr.17/2000 privind asistența socială a persoanelor vârstnice, republicată, modificată și completată prin **Legea nr.281/2006**;

Combaterea fenomenului violenței în familie:

Legea nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței în familie, cu modificările și completările ulterioare;

Egalitate de șanse între femei și bărbați

1. **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.150 din 1 martie 2007;

2. **Hotărârea de Guvern nr.484** privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 364 din 29 mai 2007;
3. **Hotărârea de Guvern nr.1.054/2005** pentru aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a comisiilor județene și a municipiului București în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.850 din 20 septembrie 2005;
4. **Ordinul președintelui ANES nr.40 din 5 octombrie 2005** privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Comisiei naționale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CONES), publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.970 din 1 noiembrie 2005;

Protecția drepturilor copilului:

1. **Legea nr. 272/2004** privind protecția și promovarea drepturilor copilului;
2. **Lege nr. 326/ 2003** privind drepturile de care beneficiază copiii și tinerii ocrotiți de serviciile publice specializate pentru protecția copilului, mamele protejate în centre maternale, precum și copiii încredințați sau dați în plasament la asistenți maternali profesioniști, cu modificările ulterioare.
3. **Hotărârea de Guvern nr. 1437/2004** privind organizarea și metodologia de funcționare a Comisiei pentru Protecția Copilului.
4. **Lege nr. 294/2006** privind ratificarea Acordului dintre România și Spania privind cooperarea în domeniul protecției minorilor neînsoțiți în Spania, repatrierea lor și lupta împotriva exploatării minorilor, semnat la Madrid la 15 decembrie 2005.
5. **Hotărârea de Guvern nr.166/2005** privind aprobarea Programelor de interes național în domeniul protecției drepturilor copilului;
6. **Hotărârea de Guvern nr.532/2006** privind aprobarea Programelor de interes național în domeniul protecției drepturilor copilului și a Metodologiei de alocare a fondurilor și criteriile de identificare și de aplicare a proiectelor specifice din cadrul programelor de interes național;
7. **Hotărârea de Guvern nr. 289/2007** privind aprobarea Programelor de interes național în domeniul protecției drepturilor copilului.

e) Documentele de politică publică existente

Nr. Crt.	Titlul documentului de politică publică	Adoptat de către Guvern	Inițiator	Stadiu	Disponibilitate
1.	Planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați	HG nr.1273/2000	MMPS	În vigoare	www.mmssf.ro
2.	Strategiei Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor	HG nr. 430/2001	MAP	În vigoare	
3.	Strategia guvernamentală în domeniul protecției copilului în dificultate (2001 - 2004) și a Planului operațional pentru	HG 539/2001	MMSS ANPCA	În vigoare	

Nr. Crt.	Titlul documentului de politică publică	Adoptat de către Guvern	Inițiator	Stadiu	Disponibilitate
	implementarea Strategiei guvernamentale în domeniul protecției copilului în dificultate (2001 - 2004)				
4.	Memorandum de înțelegere între Guvernul României și Organizația Internațională a Muncii privind eliminarea muncii copilului (18 iunie 2002)	HG 1156/2002	MMSS MAE	În vigoare	
5.	Planul național antisărăcie și promovare a incluziunii sociale	HG 829/2002	MMSS	În vigoare	
6.	Planul național de acțiune pentru prevenirea și combaterea traficului de copii	HG 1295/2004	MMSSF	În vigoare	www.copii.ro
7.	Planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați	HG 285/2004	MMSSF	În vigoare	www.mmssf.ro
8.	Planului național de acțiune pentru prevenirea și combaterea abuzului sexual asupra copilului și a exploatării sexuale a copiilor în scopuri comerciale (2004-2007)	HG 1504/2004	MMSSF MAI	În vigoare	
9.	Strategia Națională HIV/SIDA în perioada 2004 – 2007	HG 1342/2004	MS MEd.C	În vigoare	
10.	Memorandumul Comun în domeniul Incluziunii Sociale (JIM)	Semnat de ministrul muncii, solidarității sociale și familiei la 20 iunie 2005	MMSSF	În vigoare	www.mmssf.ro
11.	„Reforma instituțională în domeniul asistenței sociale”	Memorandum – 2005	MMSSF	În vigoare	www.mmssf.ro
12.	Programul de implementare a Planului național antisărăcie și promovare a incluziunii sociale (PNAinc) pentru perioada 2006 - 2008	HG nr.1827/2005	MMSS	În vigoare	
13.	Strategia națională de dezvoltare a serviciilor sociale	HG nr.1826/2005	MMSSF	În vigoare	www.mmssf.ro

Nr. Crt.	Titlul documentului de politică publică	Adoptat de către Guvern	Inițiator	Stadiu	Disponibilitate
14.	Strategia națională pentru protecția, integrarea și incluziunea socială a persoanelor cu handicap în perioada 2006 - 2013	HG 1175/2005	MMSSF	În vigoare	www.mmssf.ro
15.	Planului național privind formarea personalului din sistemul de protecție a persoanelor cu handicap pentru perioada 2006 - 2008 și a Programei-cadru de instruire specifică a personalului implicat în protecția și îngrijirea persoanei adulte cu handicap	Ordin nr.363/2005	ANPH	în vigoare	
16.	Planul național de acțiune pentru implementarea legislației în domeniul protecției drepturilor copilului	HG 1058/2005	MMSSF	În vigoare	www.mmssf.ro www.copii.ro
17.	Strategia națională de dezvoltare a sistemului de asistență socială pentru persoanele vârstnice în perioada 2005 – 2008	HG nr.541/2005	MMSSF	În vigoare	www.mmssf.ro
18.	Strategia națională în domeniul prevenirii și combaterii fenomenului violenței	HG nr. 686/2005	MMSSF	În vigoare	www.anpf.ro
19.	Strategia națională antidrog în perioada 2005 - 2012	HG 73/2005	MAI MS MMSSF	În vigoare	www.mmssf.ro
20.	Planul de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale antidrog în perioada 2005 - 2008	HG 323/2005	MAI MS MEd.C	În vigoare	www.mmssf.ro
21.	Strategia națională de incluziune socială a tinerilor care părăsesc sistemul de protecție a copilului	HG nr.669/2006	MMSSF	În vigoare	www.copii.ro
22.	Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009 și a Planului general de acțiuni pentru implementarea	HG nr.319/2006	MMSSF ANES	În vigoare	www.anes.ro

Nr. Crt.	Titlul documentului de politică publică	Adoptat de către Guvern	Inițiator	Stadiu	Disponibilitate
	Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 270 din 24 martie 2006				
23.	Planului național de acțiune 2006 - 2007 în vederea implementării Strategiei naționale împotriva traficului de persoane pentru perioada 2006 - 2010	HG nr.1720/2006	MAI MMSSF	În vigoare	
24.	Strategia privind aprobarea Strategiei naționale împotriva traficului de persoane pentru perioada 2006 - 2010	HG 1654/2006	MAI MMSSF	în vigoare	
25.	Strategia Națională pentru implementarea Anului European al Egalității Șanselor pentru Toți - anul 2007.	Memorandumul privind „Desemnarea Organismului Național de Implementare pentru organizarea participării României la Anul European al Egalității de Șanse pentru Toti. - Anul 2007” prin care Guvernul României desemnează Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse ca ONI, datorită rolului acestuia de asigurare și coordonare a aplicării strategiilor și politicilor sociale. MMFEȘ a delegat aceste atribuții ANES.	MMSSF ANES	în vigoare	www.anes.ro
26.	Propunere de politică publică referitoare la proiectul de OG privind unele măsuri financiar-fiscale din domeniul protecției sociale	OG 3/2007	MMSSF	În vigoare	www.mmssf.ro

f) Lista documentelor de politică publică planificate

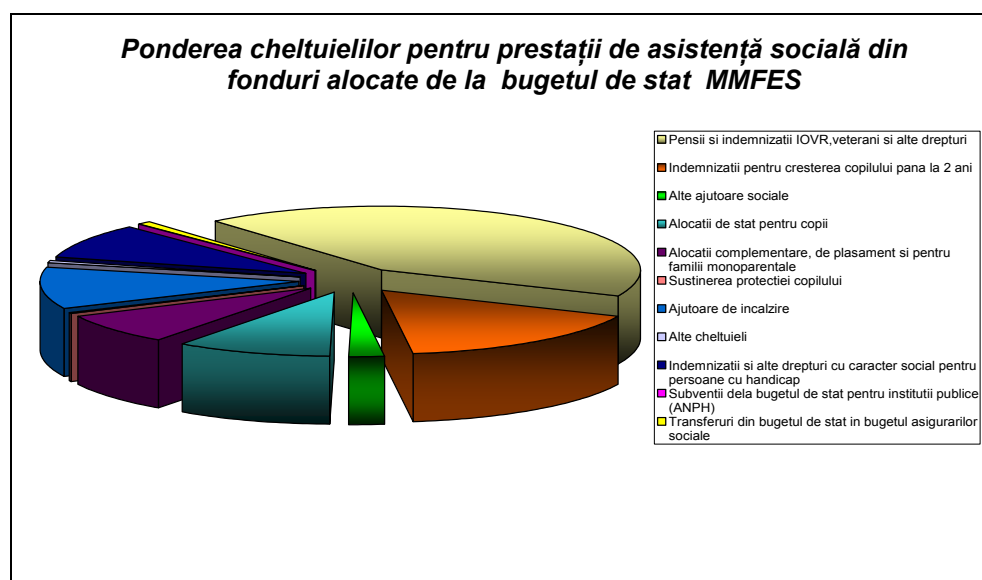
1. propunere de politică publică referitoare la înființarea Observatorului Social;
2. propunere de politică publică referitoare la înființarea Agenției Naționale pentru Prestații Sociale;
3. Elaborarea unui nou cadru legislativ privind îngrijirea și asistarea persoanelor dependente;
4. Elaborarea și aprobarea, pentru continuarea politicii publice în domeniu, a proiectului de Strategie națională pentru prevenirea și combaterea eficientă a violenței în familie și a Planului de măsuri/acțiuni pentru implementare a acesteia pe perioada 2008-2010;
5. Strategia Națională privind protecția și promovarea drepturilor copilului 2007-2013 și Planul operațional 2007-2013, în curs de avizare;
6. Strategia Națională Sectorială de formare și dezvoltare profesională în domeniul protecției și promovării drepturilor copilului 2007-2013 și Planul de acțiune, în curs de elaborare;
7. Strategia Națională HIV/SIDA 2008-2013 și Planul de acțiune (în curs de elaborare, inițiator probabil Ministerul Sănătății Publice, ANPDC a coordonat elaborarea componentei sociale din Strategie);
8. Planul de acțiune 2007-2010 pentru Strategia privind managementul integrat al frontierei de stat, în curs de elaborare;
9. Plan de măsuri pentru dezvoltarea și diversificarea serviciilor de recuperare pentru copilul cu autism;
10. Plan Național de Acțiune pentru prevenirea și combaterea traficului de copii și a exploatării sexuale a copiilor în scopuri comerciale, pentru perioada 2008-2010, corelat cu Strategia națională împotriva traficului de persoane pentru perioada 2006-2010, aprobată prin HG nr. 1654/2006, va fi elaborat probabil în 2008;
11. Plan Național de Acțiune pentru eliminarea exploatării prin muncă a copiilor, pentru o perioadă începând cu anul 2008, va fi elaborat probabil în 2008;
12. Plan de acțiune pentru copiii străzii, actualul plan este până în 2008 și dacă se consideră necesar se va elabora un nou Plan 2008-2010;
13. Plan general de măsuri pentru perioada 2008-2010 la Strategia Guvernului României de îmbunătățire a situației romilor;

g) Descrierea programelor bugetare actuale

Finanțarea obiectivelor politicii MMFES în domeniul **incluziunii și asistenței sociale**, se face în principal din bugetul de stat pe anul 2007, sumele prevăzute în bugetul de stat pe anul 2007 pentru achitarea tuturor prestațiilor sociale, precum și taxele poștale aferente, fiind cuprinse în programul *Finanțarea sistemului național de asistență socială*, aprobat prin Legea nr. 486/2006 și sunt destinate achitării unor prestații de asistență socială, între care amintim :

- Alocații de stat pentru copii – 773 milioane lei- , acordate potrivit Legii nr. 61 / 1993 republicată, OUG 148/2005 aprobată prin Legea 7 /2007, OUG 44/2006, Legea 448 / 2006 și HG 54/2004, pentru un număr de 1.160 mii de copii preșcolari, 2,4 mii copii nevăzători și 390 mii copii beneficiari de alocații potrivit OUG 148 / 2005 .

- Drepturi privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului în sumă de 1.200 milioane lei, acordate conform OUG 148 / 2005 aprobată prin Legea nr. 7 / 2007 și contribuția pentru asigurările de sănătate aferente indemnizațiilor, pentru un număr de 165 mii de beneficiari de indemnizație și 10 mii de beneficiari de stimulent
- Alocații pentru copii nou născuți acordate potrivit Legii 416 / 2001 , cu modificările și completările ulterioare, pentru un număr de 194 mii copii nou născuți.
- Alocația familială complementară – 314 milioane lei pentru un număr de 690 mii familii și alocația de susținere pentru familia monoparentală – 185,5 milioane lei pentru un număr mediu de 266 mii de familii - reglementate prin OUG 105/2003 aprobată prin Legea 41 /2004,
- Alocația de plasament -54,7 milioane lei- acordate potrivit Legii nr. 272 / 2004, unui număr de 53 mii de beneficiari
- Ajutoare financiare și ajutoare de urgență acordate prin hotărâre de Guvern pentru situații deosebite de sănătate și situații de urgență datorate calamităților naturale sau accidentelor,
- Ajutoare pentru încălzirea locuinței, acordate potrivit OUG 5/2003, OUG 57 /2006, cu modificările și completările ulterioare, pentru achiziționarea de centrale termice și arzătoare automate, potrivit OUG 91 / 2005, cu modificările și completările ulterioare, în sumă totală de 860 milioane lei.



Sumele necesare desfășurării activității MMFES și a instituțiilor sale subordonate cu atribuții în domeniul asistenței sociale sunt prevăzute în bugetul anului 2007 în programul *Administrarea și gestionare fondurilor alocate în domeniul asistenței sociale, forței de muncă și familiei*, ca și partea de cofinanțare a unor proiecte cu finanțare din fonduri externe nerambursabile care au în vedere:

- Întărirea capacității MMFES în domeniul asistenței sociale
- Asistență tehnică acordată MMFES pentru dezvoltarea serviciilor sociale
- Instruire personalului în managementul serviciilor sociale

Sunt de asemenea prevăzute sumele necesare desfășurării activității ANPH, în total de 114,3 milioane lei, din care 87 milioane lei pentru finanțarea drepturilor persoanelor cu handicap, și pentru cofinanțarea unor proiecte cu finanțare nerambursabilă din fonduri europene de preaderare, ce vizează reforma sistemului de protecție a persoanelor cu handicap.

ANPDC are un buget de 26,2 milioane lei, din care 16 milioane lei pentru susținerea sistemului de protecție a copilului, prin finanțarea programelor de interes național în domeniul protecției drepturilor copilului aprobate prin HG 289 / 2007. ANPDC derulează în prezent un proiect cu finanțare din fonduri europene de preaderare, nerambursabile, pentru dezvoltarea și diversificarea activităților de protecție a copilului.

C. Promovarea unor politici coerente în ceea ce privește forța de muncă

a) Descrierea situației actuale

Începând cu anii '90, procesul de tranziție la economia de piață a influențat puternic piața muncii atât sub aspectul volumului cât și a structurii acesteia. Transformările care au avut loc în această perioadă s-au manifestat în special prin reducerea populației active și a populației ocupate, prin apariția fenomenului de șomaj, prin dispariția locurilor de muncă coroborată cu reducerea capacității de creare a unor noi locuri de muncă.

Indicator / An	2002	2003	2004	2005
Populația activă (mii persoane)	10,079	9,915	9,957	9,851
Rata de activitate 15-64 ani %	63.6	62.4	63.2	62.4
Populația ocupată (mii persoane)	9,234	9,223	9,158	9,147
Rata ocupării 15-64 ani %	58.0	57.8	57.9	57.7
Rata șomajului - BIT - %	8.4	7.0	8.0	7.2
Șomajul de lungă durată - BIT - %	4.5	4.3	4.7	4.0
Rata șomajului tinerilor - BIT - %	21.7	18.5	21.0	19.7

Condițiile sociale au determinat de asemenea reducerea sporului demografic natural și accentuarea emigrației definitive, care au cauzat la rândul lor scăderea constantă a populației și implicat a populației active.

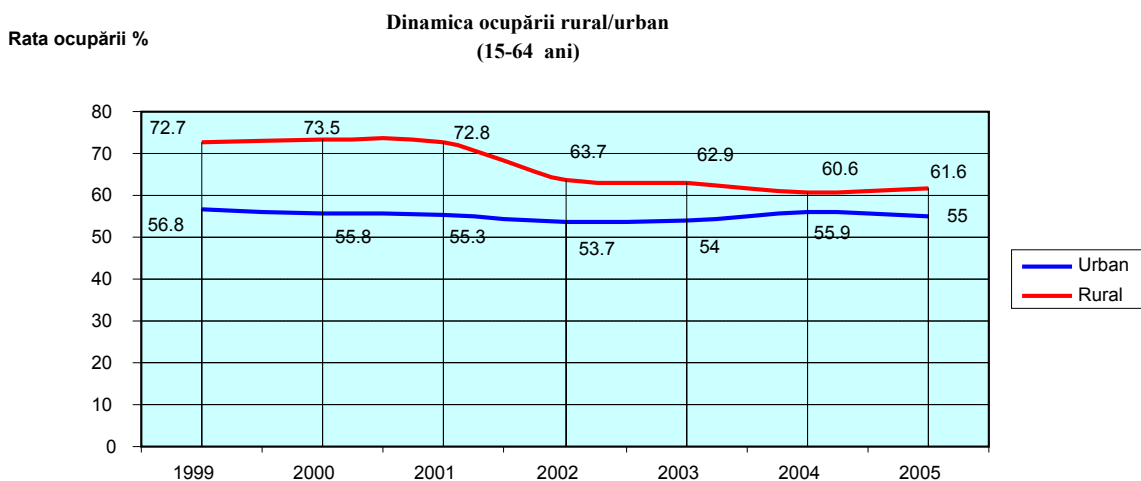
În situația în care migrația externă a devenit o opțiune pentru o parte semnificativă a populației apte de muncă din România aceasta a fost susținută și prin încheierea cu alte state a unei serii de acorduri în domeniul circulației forței de muncă (în prezent fiind în derulare

sau urmând să fie puse în aplicare un număr de 11 convenții bilaterale, încheiate în exclusivitate cu state membre ale Uniunii Europene sau ale Spațiului Economic European).

Numărul cetățenilor români care au ales să lucreze în străinătate nu poate fi estimat cu exactitate, având în vedere multiplele surse ale statisticilor privind migrația forței de muncă, ca urmare a diverselor căi existente în prezent pentru a obține un contract de muncă în străinătate (prin intermediul Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă, prin intermediul agenților privați de ocupare a forței de muncă, sau prin contact direct cu angajatori din străinătate). Aceștia li se adaugă românii care nu au un drept de ședere reglementat pe teritoriul statelor de destinație, sau al căror drept de ședere a fost reglementat în timp prin acțiunile de regularizare ale guvernelor acestor state.

Dinamizarea procesului de migrație a cetățenilor români în scop de muncă și în contextul integrării României în UE, deficitul forței de muncă de pe piața muncii din România ar putea crea necesitatea compensării și cu forță de muncă din alte state, inclusiv din state care nu sunt membre ale UE. Eventualele măsuri în această direcție vor trebui să fie corelate cu mijloace de stimulare a mobilității interne, a recalificării profesionale și a dezvoltării economice care să permită oferirea unor salarii motivante lucrătorilor români precum și un sistem legal și concurențial care să determine reîntoarcerea lucrătorilor migranți români și a cetățenilor români din străinătate potențial activi pentru a lucra în România.

Un alt fenomen care s-a manifestat pe piața muncii în acești ani este cel de migrație a populației urbane către zonele rurale, agricultura devenind angajator de ultimă instanță, ceea ce a determinat o rată de ocupare în rural mai mare decât cu cea din mediul urban.



Piața forței de muncă din România este caracterizată printr-o rată de inactivitate relativ înaltă, rate ridicate ale șomajului în cazul grupelor de vârstă 15-19 ani și 20-24 ani, un procent mare de retragere timpurie de pe piața formală a muncii și o rată de ocupare semnificativă în sectorul agriculturii caracterizat de relații de muncă nefiscalizate.

Abordând forța de muncă din perspectiva de gen, din tabelul de mai jos putem observa că rata ocupării pentru bărbați este mai mare decât cea pentru femei. Participarea femeilor și a bărbaților pe piața muncii este legată de nivelul de educație atins. Pentru femei, această corelație este mai puternică decât pentru bărbați. Astfel, cu cât există un nivel mai ridicat de educație pentru femei, cu atât diferențele de gen sunt mai reduse în ceea ce

privește ratele de ocupare. Cu toate acestea, diferențe de gen persistă datorită: reconcilierii dificile a vieții profesionale cu cea de familie, a împărțirii inegale a responsabilităților familiale între femei și bărbați, a rolurilor stereotipe de gen, a discriminărilor indirecte.

Rata ocupării pe sexe și grupe de vârstă

Anul	15-64			15-24			25-54			55-64		
	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F	Total	M	F
2002	58.0	64.1	52.0	30.5	34.6	26.2	72.8	79.6	66.0	37.7	43.1	33.0
2003	57.8	64.1	51.5	27.9	32.6	22.9	73.1	80.1	66.0	38.1	43.5	33.3
2004	57.9	63.6	52.1	29.1	32.8	25.1	72.9	79.2	66.6	36.9	43.1	31.4
2005	57.7	63.9	51.5	25.6	29.4	21.6	73.3	80.0	66.5	39.4	46.7	33.1

Femeile sunt ușor sub-reprezentate pe piața muncii și datorită pensionării lor cu 5 ani mai devreme decât bărbații. Totodată, femeile casnice reprezintă 25% din totalul populației feminine inactive, un procent destul de ridicat. În 2004, în agricultură lucrau femei în proporție de 45,6%, în industrie, în proporție de 43,8%. Sectoarele de activitate preponderent feminine sunt sănătate, învățământ, intermediari financiari, hoteluri și restaurante, comerț. În 2006, exista o diferență de ocupare între bărbați și femei de 12%.

Rata șomajului BIM a înregistrat în anul 2003 o valoare de 7,5% pentru bărbați și 6,4% pentru femei. În perioada 1999-2003, șomajul de lungă durată a avut un ritm de creștere mai ridicat la bărbați decât la femei (de la 3,1% la 4,5% la bărbați, iar la femei de la 3,0% la 4,1%).

Creșterea ratei de ocupare a femeilor va fi posibilă prin aplicarea unor măsuri care vizează formarea profesională în general, formarea profesională continuă pentru femei, formarea în domenii care țin de promovarea femeilor în posturi de decizie și în viața politică (posturi de decizie, mediile politice, antreprenoriat), precum și prin campanii de sensibilizare a femeilor, în special a celor din mediul rural, în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați.

În contextul aderării la Uniunea Europeană, MMFEȘ trebuie să acționeze în sensul atingerii țintelor europene stabilite prin Strategia Lisabona relansată acordând o atenție deosebită creșterii participării pe piața muncii și promovării calității ocupării forței de muncă, prin asigurarea unei funcționări a pieței muncii favorabile creării locurilor de muncă, reducerii fenomenului muncii nedeclarate și managementului adecvat al schimbării la nivelul întreprinderilor și lucrătorilor, prin îmbunătățirea accesului pe piața muncii pentru grupurile vulnerabile dar și prin promovarea competitivității pe piața muncii, în special prin mai buna corelare dintre sistemul educațional și de formare și cerințele pieței muncii.

Prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, MMFEȘ își propune ca în perioada 2007-2013 să aloce aproximativ 1,100 miliarde de euro (cuprinde rata de co-finanțare a beneficiarului) realizării obiectivului său general, care se circumscrie obiectivelor Strategiei Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă: dezvoltarea capitalului

uman și creșterea competitivității acestuia, prin conectarea educației și a învățării pe parcursul întregii vieți la piața forței de muncă și asigurarea de oportunități crescute pentru viitoare participare pe o piață a forței de muncă moderne, flexibile și incluzive, printr-o utilizare cât mai eficientă a Fondului Social European.

De asemenea, esențială pentru îndeplinirii acestor deziderate este îmbunătățirea capacității administrative a instituțiilor publice centrale, regionale și locale și a partenerilor sociali.

b) Obiective și măsuri de implementare

✓ Organizarea instituțională în domeniul forței de muncă prin:

- Crearea cadrului legislativ și instituțional necesar fundamentării, elaborării, implementării, monitorizării și evaluării politicilor, programelor și strategiilor în domeniul forței de muncă, ce presupune:

- *Suștinerea activității Observatorului Național al Ocupării și Formării Profesionale;*
- *Suștinerea Sistemului Informațional al Pieței Muncii; Barometrul locurilor de muncă vacante;*
- *Implementarea Mecanismelor de asigurare a calității privind serviciile de ocupare și de formare profesională;*
- *Asigurarea capacității de a elabora documente suport, pentru participarea la lucrările Comisiei Europene, din domeniul său de activitate, în colaborare cu alte instituții și de diseminare și implementare a angajamentelor/legislației comunitare;*
- *Dezvoltarea capacității manageriale pentru elaborarea, monitorizarea și evaluarea programelor și strategiilor privind forța de muncă;*
- *Suștinerea parteneriatului social în domeniul forței de muncă și a activității secretariatului Comisiei Naționale de promovare a ocupării forței de muncă;*
- *Întărirea capacității SPO de furnizare a serviciilor de ocupare și formarea personalului propriu al Serviciului Public de Ocupare;*

- Asigurarea cadrului necesar implementării obiectivelor POSDRU prin :

- *Dezvoltarea unor mecanisme flexibile în domeniul învățării pe tot parcursul vieții și creșterea accesului la educație și formare, prin furnizarea unei educații inițiale și continue moderne și de calitate, incluzând învățământul superior și cercetarea (POS DRU-API - Educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere;*
- *Facilitarea accesului la educație și creșterea ocupabilității și participării la educație a resurselor umane într-o abordare pe tot parcursul vieții, în contextual economiei bazate pe cunoaștere (POS DRU -AP 2 - Conectarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii);*
- *Promovarea culturii antreprenoriale, a flexicurității și adaptabilității forței de muncă și întreprinderilor (POS DRU-AP 3-Creșterea adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor);*
- *Facilitarea accesului grupurilor vulnerabile pe piața muncii și promovarea unei societăți incluzive (POS DRU-AP 6- Promovarea incluziunii sociale);*

- Sprijin pentru implementarea, managementul general și evaluarea POS DRU și pentru comunicarea și promovarea POS DRU.
 - ✓ **Îmbunătățirea accesului la servicii de ocupare și formare profesională și a securității în muncă a lucrătorilor, cu respectarea principiului egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați prin:**
 - *Promovarea măsurilor active de ocupare:*
 - Program național pentru promovarea ocupării tinerilor;
 - Program național pentru promovarea ocupării lucrătorilor vârstnici;
 - Program de conștientizare în favoarea participării la formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții;
 - Identificarea oportunităților de angajare pentru femeile aflate în situație sau risc de marginalizare și informarea acestora cu privire la oportunitățile identificate;
 - Facilitarea integrării pe piața muncii a tinerilor și a șomerilor de lungă durată, atragerea și menținerea unui număr mai mare de persoane pe piața muncii, inclusiv în zonele rurale, și sprijinirea ocupării formale, prin intermediul POS DRU.
 - *Îmbunătățirea condițiilor de muncă :*
 - Elaborarea standardelor ocupaționale necesare pentru pregătirea personalului cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă la nivelul operatorilor economici;
 - Informare privind protecția maternității la locul de muncă.
 - *Sprijinirea accesului egal al femeilor și bărbaților pe piața muncii și concilierea vieții de familie cu viața profesională prin:*
 - Campanii de informare a femeilor și bărbaților privind drepturile egale pe piața muncii;
 - Promovarea accesului egal la formare inițială și continuă pentru femei și bărbați;
 - Promovarea oportunităților egale pe piața muncii prin intermediul POS DRU;
 - Promovarea principiului plății egale pentru muncă de valoare egală;
 - Promovarea măsurilor care permit flexibilizarea timpului de muncă.
 - ✓ **Mobilitatea forței de muncă:**
 - *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, prin:*
 - Elaborarea de studii pentru identificarea deficitelor de forță de muncă, la nivel național și regional, și pentru identificarea statelor terțe UE care prezintă potențiale surse de forță de muncă migrantă.
 - Realizarea unor campanii de informare a potențialilor migranți din principalele țări terțe producătoare de migranți pentru România referitoare la oportunitățile pe piața forței de muncă, condițiile de admisie și ședere, precum și a riscurilor la care aceștia se supun în cazul nerespectării cadrului legal.
 - Crearea cadrului necesar pentru încheierea de parteneriate cu țările vecine în vederea dezvoltării pieței muncii transfrontaliere.

- Stabilirea de parteneriate instituționale cu state terțe privind accesul lucrătorilor străini în România.
- *Responsabilizarea cetățenilor români interesați de migrația în scop de muncă prin:*
 - Campanii publicitare privind oportunitățile libertății de circulație a lucrătorilor români în UE.
 - Înființarea și organizarea unui serviciu telefonic (TEL VERDE) cu apel gratuit prin intermediul căruia pot fi obținute informații în legătură cu drepturile și obligațiile lucrătorilor români în străinătate.
 - Campanie de informare privind migrația în scop de muncă în și din statele terțe „Informarea muncitorilor români migranți și a lucrătorilor străini imigranți asupra condițiilor care trebuie îndeplinite pentru a accede pe piața muncii din UE, respectiv piața muncii din România”.

c) Rolul instituțiilor la realizarea obiectivelor din domeniul forței de muncă

Transformările prin care a trecut piața muncii au determinat adaptarea politicilor privind ocuparea forței de muncă la noile realități, în paralel cu un proces de reformă instituțională.

Din punct de vedere al cadrului instituțional, în domeniul forței de muncă acționează o serie de instituții, după cum urmează: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților.

Trebuie să menționăm că, **Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** are cel mai important rol în aplicarea politicilor și strategiilor privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, urmărind stimularea ocupării forței de muncă și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă prin aplicarea măsurilor de prevenire a șomajului și participarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la serviciile de formare profesională.

În anul 2006 a fost revizuit cadrul legislativ ce reglementa activitatea ANOFM, fiind promovată Legea nr.202/2006 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

De asemenea, în conformitate cu ultimele evoluții legislative, ANOFM facilitează libera circulație a lucrătorilor în statele membre ale Uniunii Europene și în statele semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum și în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri, convenții și înțelegeri și acordă sprijin cetățenilor români în vederea încadrării în muncă în statele cu care România nu are încheiate acorduri bilaterale în domeniul forței de muncă.

Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA), înființat prin Legea nr.132/1999, este o instituție cu rol consultativ în fundamentarea și promovarea politicilor și strategiilor de formare profesională a adulților, coordonează și controlează autorizarea furnizorilor de formare profesională, elaborează standarde ocupaționale și certifică competențele profesionale dobândite de adulți prin formare profesională continuă. De asemenea, CNFPA îndeplinește rolul de autoritate națională pentru calificări.

Agencia Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES) acționează pentru promovarea egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați și pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare bazate pe criteriul de sex se aplică în domeniul muncii, educației, sănătății, culturii și informării, politicii, participării la decizie, furnizării și accesului la bunuri și servicii, precum și în alte domenii reglementate prin legi speciale.

Pentru implementarea Programului Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU), Autoritatea de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (AM PO SDRU), desemnată prin H.G. nr. 497/2004 privind stabilirea cadrului instituțional pentru gestionarea, coordonarea și implementarea instrumentelor structurale va delega sarcini specifice către 13 Organisme intermediare POS DRU. În acest scop, se vor încheia acorduri stipulând drepturile și obligațiile Autoritatea de Management și Organismele Intermediare, în ceea ce privește evaluarea și selectarea proiectelor, monitorizarea, raportarea, managementul financiar și sistemele de control, informarea și publicitatea, etc. Cele 13 Organisme Intermediare sunt:

- 8 Organisme Intermediare regionale în subordonarea MMFEȘ, cu atribuții privind implementarea următoarelor domenii majore de intervenție: promovarea culturii antreprenoriale, formare profesională și sprijin pentru întreprinderi și angajați pentru promovarea adaptabilității, dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare, îmbunătățirea accesului și participării grupurilor vulnerabile pe piața muncii și promovarea oportunităților egale pe piața muncii).
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu atribuții privind implementarea următoarelor domenii majore de intervenție: întărirea capacității SPO de furnizare a serviciilor de ocupare și formarea personalului propriu al Serviciului Public de Ocupare
- Direcția OI POSDRU - Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului - cu atribuții privind implementarea axei prioritare privind educația și formarea profesională în sprijinul creșterii economice și dezvoltării societății bazate pe cunoaștere și a domeniului major de intervenție privind prevenirea și corectarea părăsirii timpurii a școlii.
- Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic, cu atribuții privind implementarea domeniilor majore de intervenție privind tranziția de la școală la locul de muncă și creșterea accesului și participării la FPC;
- Două organisme intermediare cu statut de ONG, care vor fi desemnate în urma procedurilor de achiziții publice, vor avea atribuții privind implementarea următoarelor domenii majore de intervenție: dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor partenerilor sociali și societății civile, promovarea sustenabilității în zonele rurale în termenii dezvoltării resurselor umane și dezvoltării și dezvoltarea economiei sociale.

d) Lista actelor normative relevante

1. **Legea nr.76/2002** privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare
2. **OG nr.129/2000** privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
3. **Legea nr.279/2005** privind ucenicia la locul de muncă;

4. **Legea nr.132/1999** privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, republicată;
5. **Legea nr.202/2006** privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu modificările și completările ulterioare;
6. **Legea nr. 202/2002** privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, republicată;
7. **Legea nr.203/1999** privind permisele de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
8. **OUG nr.194/2002** privind regimul străinilor, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
9. **Legea nr.156/2000** privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, cu modificările și completările ulterioare;
10. **Legea nr.344/2006** privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
11. **Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006**;
12. **HG nr.381/2007** privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse;
13. **HG nr. 1610/2006** privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă
14. **HG nr.484/2007** privind aprobarea Statutului Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.

e) Documentele de politică publică existente

Nr.	Titlul documentului de politică publică	Adoptat de către Guvern	Inițiator	Stadiu	Disponibilitate
1.	Strategia pe termen scurt și mediu pentru formare profesională continuă 2005 – 2010	HG nr. 875/2005	MMSSF	în vigoare	disponibil în format electronic pe site-ul ministerului www.mmssf.ro
2.	Strategia națională pentru ocuparea forței de muncă, 2004 - 2010	HG nr.1386/2004	MMSSF	în vigoare	disponibil în format electronic pe site-ul ministerului www.mmssf.ro
3.	Strategia națională pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009 și a Planului general de acțiuni pentru implementarea Strategiei naționale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2006-2009	HG nr.319/2006	MMSSF ANES	în vigoare	disponibil în format electronic pe site-ul ANES www.anes.ro

Nr.	Titlul documentului de politică publică	Adoptat de către Guvern	Inițiator	Stadiu	Disponibilitate
4.	Strategia Națională pentru implementarea Anului European al Egalității Șanselor pentru Toți - anul 2007.	Memorandumul privind „Desemnarea Organismului Național de Implementare pentru organizarea participării României la Anul European al Egalității de Șanse pentru Toți. - Anul 2007”.	MMSSF ANES	în vigoare	disponibil în format electronic pe site-ul ANES www.anes.ro
5.	Programul Național de Dezvoltare – Cadrul Național Strategic de Referință 2007 - 2013			în vigoare	
6.	Strategia națională privind migrația	HG 616/2004	MAI		
7.	Strategia națională de management integrat al frontierei de stat a României 2007-2010	HG 324/2007	MAI	În vigoare	
8.	Memorandumul cu tema: Reglementarea regimului aplicabil cetățenilor Uniunii Europene și ai Spațiului Economic European în ceea ce privește accesul acestora pe piața muncii din România	Aprobat în ședința Guvernului din 23 mai a.c.	MMFEȘ	în vigoare	
9	“Politica și strategia în domeniul securității și sănătății în muncă pe perioada 2004-2007“	Ordin comun nr. 674/1141/2003 privind aprobarea “Politicii și strategiei în domeniul securității și sănătății în muncă pe perioada 2004-2007“	MMSSF MS	în vigoare	

f) Lista documentelor de politică publică planificate

1. Programul Național de Reformă;
2. Strategia europeană de dezvoltare durabilă;
3. Strategia națională privind securitatea și sănătatea în muncă 2008-2013;
4. Propunere de politici publice privind înființarea *Observatorului Național al Ocupării și Formării Profesionale*, ca instituție publică cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse;
5. Strategia națională privind imigrația 2007-2010;
6. Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013.

g) Descrierea programelor bugetare actuale

Suținerea financiară a politicii MMFES în domeniul forței de muncă se face din bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, credite externe și fonduri externe nerambursabile.

Din *bugetul asigurărilor pentru șomaj* se finanțează activitățile Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și a agențiilor județene, ca serviciu public de ocupare al forței de muncă dar și înființarea de agenții locale și a unor puncte de lucru, în scopul apropierii serviciilor de ocupare de beneficiarii acestora și a creșterii calității serviciilor.

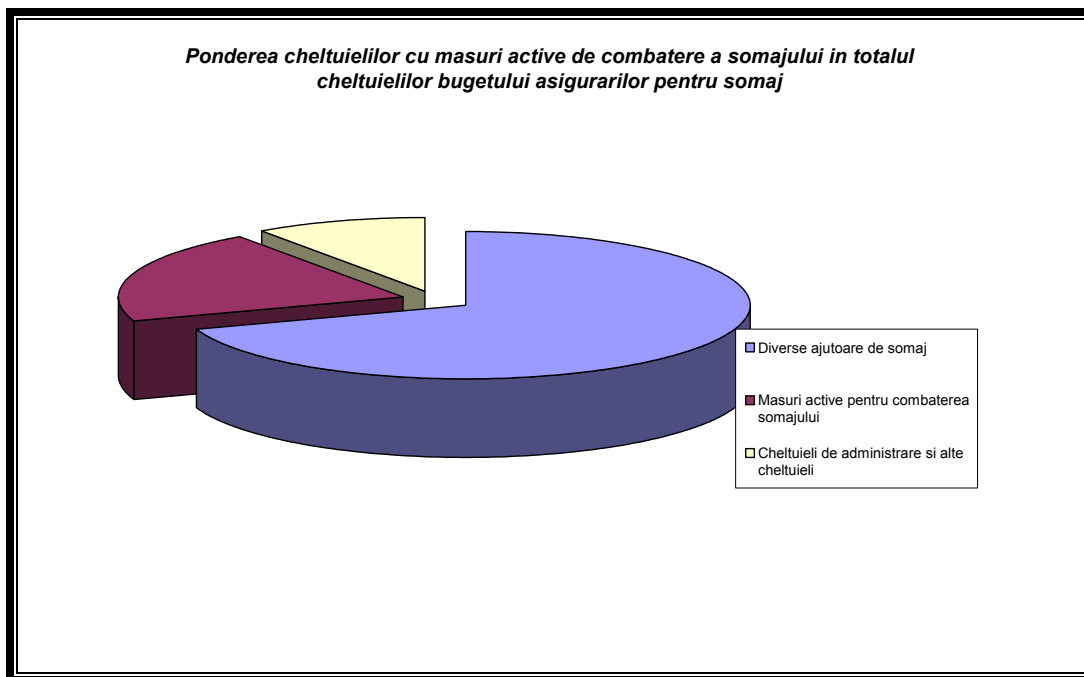
Bugetul aprobat pentru anul 2007 cuprinde la capitolul *Învățământ* suma de 49 milioane lei, din care 0,6 milioane lei – cheltuieli de personal, 15,2 milioane lei cheltuieli cu bunuri și servicii, 6,3 milioane lei – cheltuieli de capital, 6,4 milioane lei – subvenții pentru angajatori pentru formarea profesională a angajaților, 17,9 milioane lei – transferuri către centre de specializare, perfecționare, calificare și recalificare. Se apreciază că majorarea an de an a resurselor financiare alocate va contribui semnificativ la compatibilizarea mai bună a cerințelor de pe piața muncii.

La capitolul bugetar *Asigurări și asistență socială* este prevăzută suma de 40,7 milioane lei pentru plăți privind combaterea marginalizării sociale, potrivit Legii nr. 116 / 2002 .

Capitolul bugetar *Acțiuni generale, economice și de muncă*, în sumă totală de 430,6 milioane lei cuprinde resurse financiare pentru finanțarea exclusivă a măsurilor active de combatere a șomajului, respectiv pentru: subvenții pentru stimularea creării de noi locuri de muncă – 10,2 milioane lei, transferuri către bugetele locale pentru finanțarea programelor de ocupare temporară a locurilor de muncă pentru lucrări publice, precum și o serie de măsuri de stimulare a angajatorilor care încadrează absolvenți, șomeri aparținând unor categorii defavorizate – în vârstă de peste 45 de ani, persoane cu handicap - 186,6 milioane lei, stimularea șomerilor care se încadrează înainte de expirarea perioadei de șomaj – 61,7 milioane lei, stimularea mobilității forței de muncă – 12,6 milioane lei, dar și pentru acordarea de consultanță și asistență în afaceri pentru șomeri 10,2 milioane lei. De asemenea, este prevăzută suma de 45 milioane lei pentru acordarea de împrumuturi din bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru finanțarea unor activități care să conducă la creșterea numărului locurilor de muncă.

În anul 2007 bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe lângă fondurile proprii de care poate dispune conform legislației, mai beneficiază și de credite externe în sumă de 40,9 milioane lei, obținute în baza Acordului de împrumut încheiat de România cu Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare pentru Proiectul privind forța de muncă, ratificat prin Ordonanța Guvernului nr.35/1995, aprobată prin Legea nr.121/1995 ,

Aceste fonduri se utilizează pentru finanțarea măsurilor active pentru combaterea șomajului, acordarea de împrumuturi de către agențiile guvernamentale și administrate prin agenții de credit și pentru alte categorii de cheltuieli specifice forței de muncă.



Din bugetul asigurarilor pentru șomaj se asigură și cofinanțarea unor programe cu finanțare nerambursabilă, în sumă totală de 6,8 milioane lei.

De asemenea, din fonduri externe nerambursabile, se finanțează o serie de proiecte care vizează acordarea asistenței tehnice necesare integrării ANOFM în rețeaua EURES a serviciilor publice de ocupare din cadrul UE, pentru finanțarea măsurilor active de ocupare pentru șomeri tineri și din mediul rural.

Din bugetul de stat pe anul 2007 se finanțează activitatea CNFPA, cu suma de 2,4 milioane lei pentru îndeplinirea atribuțiilor ce îi revin în coordonarea și controlul formării profesionale, dar și cofinanțarea proiectelor și programelor finanțate din fonduri externe nerambursabile care vizează: masuri active de ocupare a forței de muncă, învățarea pe tot parcursul vieții pentru calificarea și recalificarea forței de muncă, promovarea egalității de șanse pentru toți.

D. Dezvoltarea și creșterea sustenabilității sistemului asigurarilor sociale

a) Descrierea situației actuale

La începutul anului 2000, sistemul public de pensii, bazat pe principiul redistribuirii, ajunsese din ce în ce mai greu de susținut financiar, confruntându-se cu probleme majore de natură tehnică, administrativă și financiară (se foloseau cote de contribuții tot mai mari pentru realizarea unui echilibru financiar instabil pe termen scurt).

Cauzele care stăteau la baza acelei realități se refereau la:

- numărul de persoane tot mai mare ce desfășurau activități pe cont propriu și care nu plăteau contribuții de asigurări sociale;
- scăderea substanțială a vârstei reale de pensionare;
- dezvoltarea fenomenului de șomaj;
- amploarea muncii fără forme legale.

Distorsiunile costisitoare ale pieței muncii și de capital, precum și redistribuirile inechitabile induse de maturizarea sistemului public de pensii au impus reglementarea unui sistem unic, garantat de stat pe principiul redistribuirii, cu definirea prestațiilor.

În acest fel a fost adoptată **Legea nr. 19/2000** – care a intrat în vigoare la 1 aprilie 2001 – al cărei scop principal l-a reprezentat reformarea sistemului public de pensii, din punct de vedere, tehnic, organizatoric, funcțional și financiar, mai ales prin:

- creșterea gradului de acoperire și a vârstelor standard de pensionare;
- realizarea unei legături strânse între contribuțiile plătite și nivelul pensiilor

În acest context, cu începere din anul 2005, a fost pus în aplicare un set unitar de măsuri legislative **în domeniul asigurărilor sociale axat pe următoarele obiective:**

1. consolidarea financiară a sistemului public de pensii și asigurarea unui venit adecvat pentru pensionarii din sistem;
2. reconstrucția sistemului public de asigurări sociale prin eliminarea unor tipuri de prestații necontributive. Externalizarea plății unor indemnizații suportate din bugetul asigurărilor sociale,
3. introducerea de noi alternative de finanțare și de administrare a pensiilor de tipul sistemelor de pensii capitalizate, administrate privat, care să asigure pentru pensionarii viitori un venit sigur și decent.
4. pentru ca pensionarii să beneficieze de avantajele creșterii economice, **s-a prevăzut în Programul de guvernare ca pensiile acestora să se majoreze astfel încât până în anul 2008 să crească în termeni reali cu aproximativ 30% față de nivelul înregistrat în anul 2004.**

În cadrul procesului de recalculare a pensiilor stabilite potrivit prevederilor legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, au fost recalculate pensiile din 3.554.474 dosare: **1.614.405 persoane (45,38%) au obținut un punctaj mai mare decât cel aflat în plată și în consecință au primit sume suplimentare în cursul anului 2005.** Pensia medie a acestei categorii de beneficiari a ajuns, după recalculare, la 330 RON, înregistrând o creștere de 21,3% față de nivelul existent înainte de recalculare, respectiv de 272 RON.

În legătură cu protejarea puterii de cumpărare a pensiilor, este de menționat faptul că valoarea punctului de pensie a crescut cu **16,8% în decembrie 2006, devenind 396,2 lei.** Din luna septembrie 2007 se estimează o creștere suplimentară cu un procent de **3 – 5 % a valorii punctului de pensie devenind astfel 406 lei** și să conducă la o pensie medie din sistemul public care să ajungă astfel la aproximativ 109 euro. **În luna ianuarie 2007 pensia medie de asigurări sociale, inclusiv pensiile agricultorilor, a crescut cu circa 35% față de luna decembrie 2004, creșterea mai mare de peste 50% fiind în cazul agricultorilor. Creșterea reală a pensiilor față de 31 decembrie 2004 va fi, la 31 decembrie 2007, de 27,3%.**

Analiza critică a situației existente a relevat că cele mai importante direcții în care trebuie gândită restructurarea și reformarea sistemului public sunt următoarele:

- reconstrucția sistemului public de pensii prin asigurarea autonomiei decizionale și de administrare și conducere a Casei Naționale de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale;

- întărirea aparatului descentralizat pentru a face față cerințelor ce derivă din calitatea României de stat membru;
- consolidarea financiară a sistemului public în vederea asigurării viabilității lui;
- reorganizarea structurală a sistemului public, în vederea apropierii prestatorilor de servicii specifice de beneficiarii acestora;
- urgentarea implementării unei structuri informatice, de procesare a volumului de muncă și de gestionare a intereselor sistemului;
- realizarea unui sistem de selecție și formare profesională a personalului, la nivelul standardelor europene, în vederea eficientizării muncii acestuia;
- ridicarea standardelor calitative ale actului administrativ specific activității din domeniul administrat de către sistemul public.

În ceea ce privește sistemul asigurărilor pentru șomaj, la începutul anului 2002 a fost reglementat, pentru prima dată un astfel de sistem prin adoptarea Legii nr. 76 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

Acest act normativ stabilea acordarea unei indemnizații de șomaj pentru persoanele asigurate care și-au pierdut locul de muncă. Inițial această indemnizație se acorda în același cuantum tuturor persoanelor, respectiv 75% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare la data stabilirii acesteia.

În legătură cu această indemnizație de șomaj, Legea nr.76/2002 a fost supusă unor amendări în sensul că la acordarea acesteia să se țină seama și de stagiul de cotizare realizat, precum și de contribuțiile plătite la bugetul asigurărilor pentru șomaj, ca măsură de îmbunătățire a protecției sociale acordată șomerilor.

La sfârșitul lunii aprilie 2007, rata șomajului înregistrat la nivel național a fost de **4,5%, mai mică față de cea din luna martie a anului 2006**, cu 1,3 puncte procentuale și cu 0,4 puncte procentuale mai mica față de luna anterioară.

Numărul total de șomeri aferent lunii aprilie, de 400.339 persoane, **a scăzut cu 32.684 persoane**, comparativ cu cel din luna martie a anului curent. Numărul șomerilor indemnizați, cât și al celor neindemnizați, a scăzut cu 17.257 persoane, respectiv 15.427 persoane.

În cursul lunii aprilie a.c., numărul total de șomeri **intrați în evidențe** a fost de 78.124 persoane, 43.497 persoane - prin înscrieri noi, 34.627 persoane - prin reactualizări de cereri de loc de muncă și reactivări de drepturi bănești.

În aceeași perioadă au fost **scoși din evidențele agențiilor județene** pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, un număr total de **110.808 șomeri**, din care

- ieșiri prin încadrare în muncă - 43.361 persoane,
- ieșiri din categoria șomerilor indemnizați ca urmare a suspendărilor, încetărilor de drepturi bănești - diferite situații (pensionări, plecări în străinătate, decese) - 13.063 persoane;
- ieșiri din categoria șomerilor neindemnizați, dacă nu solicită menținerea cererii de loc de muncă - 54.384 persoane.

Dintre persoanele intrate în șomaj - în cursul lunii aprilie 2007- **12.947 persoane** au provenit din *disponibilizări colective sau curente de personal*, număr mai mic cu 3.348

persoane față de luna anterioară. Numărul șomerilor proveniți din disponibilizări a scăzut lună de lună în acest an, de la 30.795 persoane în luna ianuarie, la 12.947 persoane în luna aprilie. Numărul șomerilor încadrați în muncă, superior numărului persoanelor intrate în șomaj, prin disponibilizări, constituie explicația principală a nivelului scăzut al ratei șomajului înregistrat.

Referitor la **accidentele de muncă și bolile profesionale**, este de menționat faptul că, începând cu data de 01.01.2005, în conformitate cu prevederile **Legii nr.346/2002**, cu modificările și completările ulterioare, funcționează **Sistemul de Asigurare pentru Accidente de muncă și boli profesionale**. Conform prevederilor legii sus menționate, angajatorii au obligația să depună la sediul caselor teritoriale de pensii declarația pe propria răspundere, atât pe suport electronic, cât și pe suport hârtie.

În vederea facilitării accesului angajatorilor, pe site-ul CNPAS cât și la sediul Caselor Teritoriale de Pensii sunt puse la dispoziție o serie de instrucțiuni cu privire la declarația pe proprie răspundere, nomenclatorul cu codurile CAEN și tarifele de risc aferente, precum și tariful de risc pe sectoare de activitate a economiei naționale pentru anul 2007. Contribuția angajatorilor la acest sistem de asigurare se stabilește diferențiat pe clase CAEN în funcție de performanțele în domeniul prevenirii accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.

Asigurații sistemului, pe lângă asistarea angajatorilor în vederea îmbunătățirii activității de prevenire, beneficiază de o serie de prestații cum ar fi:

- reabilitare medicală și recuperarea capacității de muncă;
- reabilitare și reconversie profesională;
- indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă;
- indemnizație pentru trecerea temporară în alt loc de muncă și indemnizație pentru reducerea timpului de muncă;
- compensație pentru atingerea integrității;
- despăgubire în caz de deces;
- rambursări de cheltuieli.

Totodată, menționăm că în urma auditării efectuate de reprezentanții Forumului European de Asigurare la Accidente de Muncă și Boli Profesionale, în data de 28.06.2007 CNPAS devine membru al acestui organism european ca urmare a îndeplinirii condițiilor de afiliere.

b) Obiective și măsuri de implementare

- ✓ **Echilibrarea și consolidarea sistemului de securitate socială;**
- ✓ **Promovarea și stimularea activităților de prevenire în domeniul securității sociale.**
- *Continuarea reformei sistemului public de pensii în sensul:*
 - eliminării inechităților din sistemul public de pensii, prin procesul de recalculare a pensiilor, precum și protejarea puterii de cumpărare a pensiilor;
 - reducerii cotelor de contribuții sociale în vederea creșterii gradului de colectare a veniturilor;

- eliminării plafonului bazei de calcul a contribuției la pensii;
- majorării punctajului pentru persoanele care au lucrat în grupele I și II de muncă;
- implementarea principiului egalității de tratament între beneficiari, în ceea ce privește cuantumul pensiilor prin reanalizarea vârstelor standard de pensionare și a stagiilor de cotizare;
- reanalizarea criteriilor de eligibilitate la pensia anticipată, anticipată parțială și invaliditate;
- *Creșterea gradului de sustenabilitate a sistemului de asigurări sociale prin:*
 - atragerea în sistemul public, conform legii, a cât mai multor persoane, din diverse sfere de activitate, care obțin venituri profesionale și nu sunt asigurate;
- *Implementarea sistemului multicomponent de pensii (scheme de pensii facultative administrate privat și fonduri obligatorii de pensii administrate privat) prin:*
 - introducerea posibilității legale de încheiere a contractelor de asigurare și completarea veniturilor asigurate și extinderea acestei posibilități și la alte persoane asigurate în alte sisteme, neintegrate sistemului public;
- *Prevenirea accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;*
- *Reabilitarea și compensarea victimelor accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale.*

Realizarea acestor obiective presupune:

- Îmbunătățirea din punct de vedere cantitativ și calitativ a activității de asistare a angajatorilor în activitatea de prevenire a accidentelor de muncă și bolilor profesionale:
 - perfecționarea continuă a consilierilor de prevenire
 - creșterea numărului de personal dedicat activității
- Îmbunătățirea prestațiilor acordate în vederea reabilitării și compensării victimelor accidentelor de muncă și bolilor profesionale pentru a veni în sprijinul beneficiarului de asigurare prin:
 - fluidizarea și simplificarea circuitului administrativ necesar în vederea acordării prestațiilor
 - îmbunătățirea nivelului prestațiilor acordate

Obiectivele și măsurile propuse în domeniul asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale se vor realiza prin modificarea și adaptarea Legii nr.346/2002 astfel încât să se promoveze un sistem de asigurare la accidente de muncă și boli profesionale adaptat realităților din România dar și modelelor implementate de către țările membre ale Uniunii Europene.

c) Rolul instituțiilor la realizarea obiectivelor din domeniul asigurări sociale

Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale, împreună cu structurile teritoriale, are rolul de administrare și gestionare a sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, precum și a sistemului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

De asemenea, această instituție își propune, pe de o parte, să consolideze din punct de vedere financiar sistemul public de pensii, asigurând, în același timp, un venit adecvat pentru pensionarii din acest sistem, și pe de altă parte, să introducă sisteme de pensii capitalizate, administrate privat, menite să asigure venituri din pensie decente și sigure.

În domeniul asigurărilor de șomaj, *Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă* administrează bugetul asigurărilor pentru șomaj și face propuneri privind elaborarea proiectului de buget al asigurărilor pentru șomaj, prezentând MMFEȘ rapoarte privind execuția bugetară.

De asemenea, ANOFM și structurile sale teritoriale aplică măsurile de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă, organizând serviciile de stabilire, plată și evidență a indemnizațiilor de șomaj.

d) Lista actelor normative

Asigurări sociale:

- **Legea nr. 487/2006** a bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2007;
- **Legea nr. 19/2000** privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordinul MMSS nr. 340/2001** pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 226/2006** privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale;
- **Legea nr. 346/2002** privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 204/2006** privind pensiile facultative;
- **Legea nr. 411/2004** privind fondurile de pensii administrate privat, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 8/2006** privind instituirea indemnizației pentru pensionarii sistemului public de pensii, membri ai uniunilor de creatori legal constituite și recunoscute ca persoane juridice de utilitate publică;
- **Hotărârea Guvernului nr. 1550/2004** privind efectuarea operațiunilor de evaluare în vederea recalculării pensiilor din sistemul public, stabilite în fostul sistem al asigurărilor sociale de stat potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, în conformitate cu principiile Legii nr. 19/2000;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 4/2005** privind recalcularea pensiilor din sistemul public, provenite din fostul sistem al asigurărilor sociale de stat;
- **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 36/2003** privind sistemul de pensionare a membrilor personalului diplomatic și consular, modificată și aprobată prin Legea nr. 595/2003;
- **Ordonanța de Urgență a guvernului nr. 71/2004** privind acordarea unor facilități familiilor de pensionari, aprobată prin Legea nr. 565/2004;
- **Legea nr. 109/2005** privind instituirea indemnizației pentru activitatea de liber-profesionist a artiștilor interpreți sau executanți din România;

- **Hotărârea Guvernului nr. 1768/2005** privind preluarea din carnetele de muncă a datelor referitoare la perioadele de stagiu de cotizare realizat în sistemul public de pensii anterior datei de 1 aprilie 2001;
- **Legea nr. 578/2004** privind acordarea unui ajutor lunar pentru soțul supraviețuitor.

Legislație reparatorie finanțată din bugetul de stat gestionate de MMFES

- **Decretul-lege nr. 118/1990**, republicat, privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurată cu începere de la 6 martie 1945, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri, cu modificările și completările ulterioare;
- **Ordonanța Guvernului nr.105/1999** pentru modificarea și completarea Decretului-lege nr. 118/1990 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurată cu începere de la 6 martie 1945, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri, republicat, cu modificările ulterioare;
- **Lege nr.189/2000** privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 105/1999 pentru modificarea și completarea Decretului-lege nr. 118/1990 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate din motive politice de dictatura instaurată cu începere de la 6 martie 1945, precum și celor deportate în străinătate ori constituite în prizonieri, republicat, cu modificările ulterioare;
- **Legea nr. 323/2004** pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 105/1999 privind acordarea unor drepturi persoanelor persecutate de către regimurile instaurate în România cu începere de la 6 septembrie 1940 până la 6 martie 1945 din motive etnice;
- **Legea nr. 49/1991** privind acordarea de indemnizații și sporuri invalizilor, veteranilor și văduvelor de război, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 44/1994**, republicată, privind veteranii de război, precum și unele drepturi ale invalizilor și văduvelor de război, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 341/2004** - Legea recunoștinței față de eroii-martiri și luptătorii care au contribuit la victoria Revoluției române din decembrie 1989.

Asigurări pentru șomaj:

- **Legea nr. 76/2002** privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea Guvernului nr. 174/2002 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 76/2002**, cu modificările și completările ulterioare;
- **Legea nr. 200/2006** privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale;

Accidente de muncă și boli profesionale:

- **Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006;**
- **Hotărârea Guvernului nr.1425/2006** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006;
- **Legea nr. 346/2002** privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare;

- **Hotărârea Guvernului nr.176/2007** privind aprobarea Normelor metodologice de calcul al contribuției de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- **Ordin comun nr. 450/825/06.06.2006** al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului sănătății publice pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare;
- **Hotărârea de Guvern nr. 355/2007**, privind supravegherea sănătății lucrătorilor.

e) Documente de politică publică existente

-

f) Lista documentelor de politică publică planificate

- **modificarea și completarea Legii nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.**

g) Descrierea programelor bugetare actuale

Principala sursă de finanțare a politicii MMFES în domeniul asigurărilor sociale, o reprezintă bugetul asigurărilor sociale.

Bugetul asigurărilor sociale de stat pe anul 2007 aprobat prin Legea nr. 487/2006, prevede *cheltuieli totale ale sistemului public de pensii* în sumă de 22.332,7 milioane lei, reprezentând 5,7% din PIB, în creștere cu 20,3% față de prevederile bugetare definitive ale anului 2006.

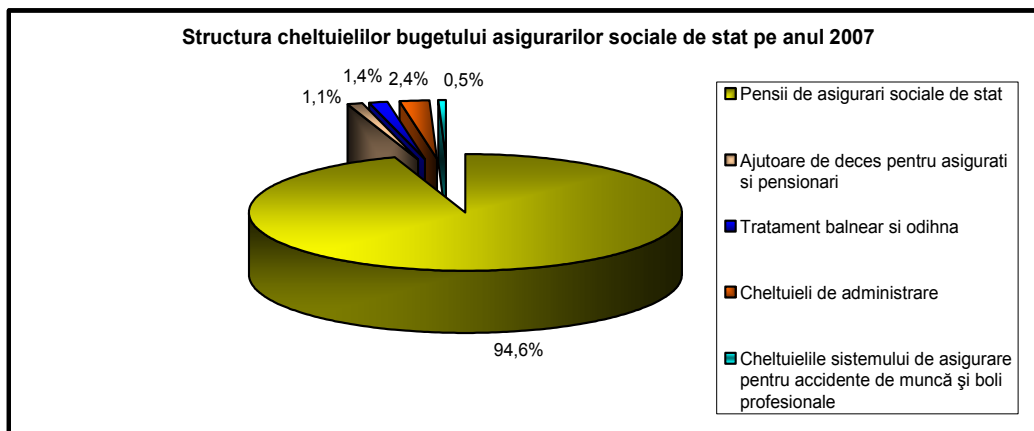
Din acestea, cheltuielile cu plata pensiilor de asigurări sociale, în sumă de 21.228,6 milioane lei, reprezintă 95%; determinarea lor a avut în vedere principalele opțiuni strategice ale politicii sociale cuprinse în Programului de Guvernare pentru perioada 2005-2008, care se referă la majorarea pensiilor astfel încât până în anul 2008 ele să crească în termeni reali cu 30%.

Pentru realizarea acestui deziderat, fundamentarea cheltuielilor bugetului de pensii pentru anul 2007 a luat în calcul continuarea aplicării noului mecanism de actualizare a pensiilor sistemului public : spre deosebire de anii anteriori când se efectuau indexări trimestriale, începând cu anul 2005, actualizarea pensiilor se efectuează la începutul anului, prin valoarea punctului de pensie care crește corelat cu evoluția prognozată a inflației anuale, astfel încât, pensia să fie protejată încă de la începutul anului de efectele evoluției prețurilor. De asemenea, valoarea punctului de pensie s-a stabilit și în funcție de salariul mediu brut cu care s-a fundamentat bugetul, astfel, că, potrivit prevederilor art.80 din Legea nr.19/2000, valoarea punctului de pensie nu poate fi mai mică de 30% din salariul mediu brut. Pentru anul 2007, punctul de pensie este de 396,2 lei și reprezintă 31,2% din salariul mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2007.

Alte drepturi de asigurări sociale de stat care sunt finanțate din acest buget au fost dimensionate după cum urmează: ajutoare deces pentru pensionari și asigurați - 249,9 milioane lei, și bilete de tratament balnear și odihnă în sumă de 310,8 milioane lei, cu 15,4% mai mult față de bugetul rectificat pe anul 2006.

Din bugetul asigurărilor sociale de stat sunt finanțate și cheltuielile de funcționare și administrare ale sistemului public, care sunt 543,5 milioane lei, din care 276,4 milioane lei reprezintă comisionul poștal datorat pentru plata la domiciliul beneficiarilor a drepturilor de pensie și comisionul bancar pentru plata pensie prin card bancar, 102,0 milioane lei cheltuieli de personal, 26,3 milioane lei cheltuieli de capital, 95 milioane lei cheltuieli materiale, 41,5 milioane lei dobânzi datorate trezoreriei și 2,3 milioane lei plăți de dobânzi și comisioane aferente creditelor externe. Cheltuielile de administrare reprezintă 2,4% din totalul cheltuielilor sistemului public de pensii.

Fondurile destinate finanțării cheltuielilor sistemului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale sunt parte componentă a bugetului de asigurări sociale de stat și cuprinde, pentru anul 2007, cheltuieli totale de 105,4 milioane lei, din care 74,6% vor fi pentru asistență socială, respectiv indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă din cauză de boală sau accident de muncă, compensații pentru atingerea integrității, prestații și servicii de reabilitare medicală și tratament balnear, despăgubiri în caz de deces din cauză de accident de muncă, costul cursurilor de recalificare și reconversie profesională și indemnizații pe durata acestora, în condițiile prevăzute de lege, 11,2% transferuri pentru programe de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale și contribuția de sănătate aferentă indemnizațiilor, 12,6% pentru funcționarea sistemului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale (cheltuieli de personal, bunuri și servicii și active nefinanciare).



Bugetul asigurărilor pentru șomaj reprezintă a doua componentă a bugetului asigurărilor sociale de stat din care sunt finanțate drepturile acordate asiguraților în cadrul sistemului de asigurări pentru șomaj, dar și măsurile active pentru dinamizarea pieței muncii și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă.

Cheltuielile totale ale bugetului asigurărilor pentru șomaj aprobate prin Legea nr. 487/2006 sunt în sumă de 2.370,9 milioane lei, cu 36,1% mai mari față de prevederile bugetare rectificative ale anului 2006, și sunt destinate, în principal, pentru:

- 1.107,6 milioane lei pentru plata indemnizațiilor de șomaj inclusiv a veniturilor de completare acordate potrivit legii, reprezentând 46,7% din cheltuielile bugetare totale

- 73,4 milioane lei pentru plata indemnizațiilor de șomaj acordate absolvenților și persoanelor care și-au satisfăcut stagiul militar ;

-74 milioane lei plăți compensatorii;

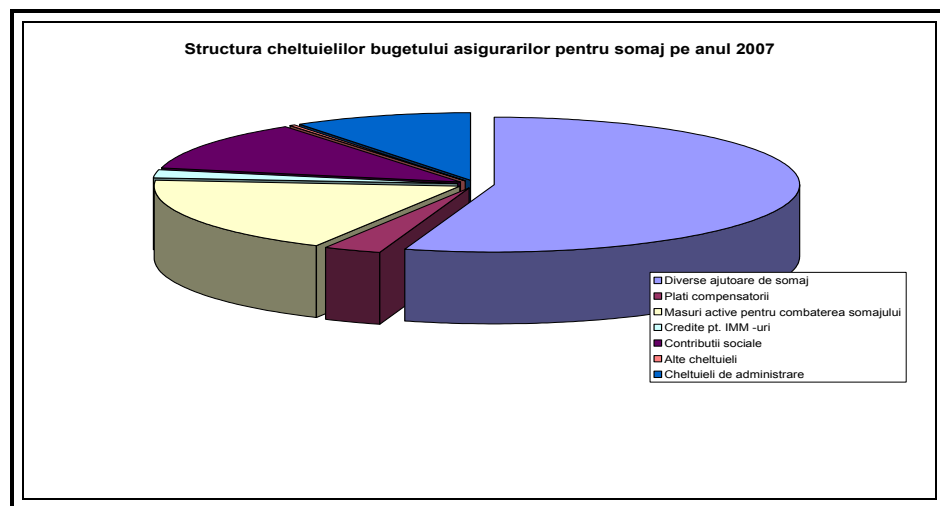
Trebuie menționată ponderea tot mai mare a măsurilor active de combatere a șomajului și creșterea a gradului de ocupare a forței de muncă, în totalul cheltuielilor bugetare.

Cheltuielile privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și a unităților din subordine au fost dimensionate astfel:

- 81,8 milioane lei cheltuieli de personal

- 72,2 milioane lei cheltuieli cu bunuri și servicii;

- 35,7 milioane lei cheltuieli de capital.



O componentă distinctă a politicii de dezvoltare a sistemului de asigurări sociale a MMFES o reprezintă finanțarea, din bugetul de stat, a drepturilor reparatorii și celor acordate prin legi speciale:

- Pensii I.O.V.R. (L 49/1999)

- Drepturi pentru veterani de război conform Legii nr.49/1991 Legii nr.44/1994

- Indemnizații pentru persoanele persecutate politic (Decret-lege nr.118/1990 și Legea nr.51/1993)

- Indemnizații pentru persoanele persecutate etnic (OG 105/1999)

- Indemnizații pentru persoanele care au efectuat stagiul militar în detașamente de munca din cadrul Direcției Generale a Serviciului Muncii în perioada 1950-1961 (Legea 309/2002)

- Pensii și indemnizații reparatorii pentru urmașii eroilor revoluției (Legea 341/2004)

- Pensii de serviciu pentru magistrați, acordate potrivit Legii nr.142/1997

- Pensii de serviciu pentru personalul diplomatic și consular acordate potrivit OG 36/2003

- Pensii de serviciu pentru personalul aeronautic civil (L 89/2004)

- Pensii pentru agricultori (L 352/2004)

- Pensii pentru artiști interpreți (L 109/2005)

- Indemnizații pentru nevăzători

Suma prevăzută în bugetul de stat pentru aceste categorii de beneficiari este de 3.400 milioane lei, reprezintă 41,7% din totalul bugetului de stat administrat de MMFES, și este

cuprinsă în fișa programului *Finanțarea sistemului național de asistență socială*, anexă la Bugetul de stat pe anul 2007 aprobat prin Legea nr. 486/2006.

MONITORIZARE ȘI EVALUARE

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.

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.

De asemenea, după aprobarea PSI prin ordin al ministrului va fi elaborat, pe baza propunerilor departamentelor din minister, un plan de acțiune care să respecte, cel puțin următoarea structură:

Prioritate	Direcția de activitate	Obiectiv	Măsură/ acțiune	Termen de realizare	Rezultate scontate	Indicatori	Costurile implementării	Responsabil

Prin evaluarea îndeplinirii acestui plan se urmărește de fapt raportarea rezultatelor implementării PSI, precum și evaluarea politicilor publice promovate de minister. Astfel, prin monitorizarea și evaluarea politicilor se urmăresc, în principal, următoarele:

1. **precizarea scopului și a obiectivelor politicii publice inițiate** – motivele care stau la baza evaluării politicii publice. Descrierea politicii publice precum și a etapelor ei;
2. **precizarea instrumentelor** cu ajutorul cărora au fost obținute (pe parcursul activității de monitorizare) datele utilizate în procesul evaluării și a motivelor pentru ca s-a optat pentru ele;
3. **prezentarea datelor acumulate;**
4. **oferirea unei interpretări** care să conțină o abordare comparativă a obiectivelor propuse și rezultatele concrete obținute în urma implementării politicii publice;
5. **formularea de recomandări** privind modul în care politica publică ar putea fi continuată sau motivele pentru care aceasta ar trebui modificată sau sistată.