

**PLANUL STRATEGIC INSTITUȚIONAL**  
**al Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale**  
**pentru perioada 2011 – 2013**

## **1. MANDAT**

Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS) identifică, elaborează și promovează strategiile și politicile Guvernului în domeniul muncii, familiei și protecției sociale, în deplină concordanță cu politicile comunitare, prevederile Programului de Guvernare și principiile ordinii de drept și ale democrației.

## **2. VIZIUNE**

Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale este garantul instituțional pentru respectarea drepturilor tuturor cetățenilor la măsurile de protecție socială și pentru asigurarea elaborării și implementării cadrului legal necesar îmbunătățirii relațiilor de muncă.

În contextul promovării unui dialog social activ la nivel național, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS) acționează pentru asigurarea unei interacțiuni pozitive și dinamice a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă, în vederea îmbunătățirii calității vieții tuturor cetățenilor, asigurării coeziunii sociale și reducerii sărăciei și a riscului de excluziune socială prin asigurarea unui sistem social de calitate, echitabil și accesibil pentru toți cetățenii.

## **3. 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;
- transparență.

## **4. ANALIZA MEDIULUI INTERN**

Ca urmare a procesului de restructurare ce a avut loc în ultimii doi ani la nivelul ministerului, dar și la nivelul instituțiilor aflate în subordinea, sub autoritatea sau în coordonarea acestuia, structura aparatului central, dar și a instituțiilor menționate a suferit modificări majore.

Astfel, procesul de restructurare a vizat atât reducere de personal, cât și reorganizări instituționale concretizate în desființări de instituții aflate în subordinea MMFPS. Astfel, conform prevederilor Legii nr.329/2009 și ale Ordonanței de urgență a Guvernului nr.68/2010 au fost desființate:

- direcțiile de muncă și protecție socială, activitatea acestora fiind preluată de agențiile de prestații sociale,
- Agenția Națională pentru Protecția Familiei, desființată prin comasare cu Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului; în urma comasării a rezultat Autoritatea Națională pentru Protecția Familiei și a Drepturilor Copilului;

- Inspekția Socială, activitatea acesteia fiind preluată în primă fază de către Inspekția Muncii, pentru ca ulterior să fie creat în cadrul ministerului corpul inspecțiilor sociali organizat sub forma unei direcții generale, separat de Inspekția Muncii;
- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, activitatea fiind preluată de o direcție de specialitate, creată la nivelul ministerului în directa subordine a ministrului;
- Autoritatea Națională pentru Protecția Familiei și Drepturilor Copilului și Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap activitatea fiind preluată de câte o direcție de specialitate care să îndeplinească funcțiile specifice;

În acest context, conform prevederilor OUG nr.68/2010 a fost reorganizat inclusiv aparatul central al ministerului prin desființarea unor instituții și reducere de posturi. Astfel, potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr.11/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, cu modificările și completările ulterioare ministerul funcționează în prezent cu un număr de 660 *de posturi finanțate de la bugetul de stat*, din care 563 de posturi ocupate reprezentând 85 % din acestea.

Prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 45/2011 a fost aprobată structura compartimentelor și repartizarea numărului de posturi pe activitățile din cadrul aparatului propriu al ministerului, acesta funcționând cu 88 % funcții publice și 12 % personal angajat pe bază de contract individual de muncă.

Direcțiile din cadrul ministerului și instituțiile aflate în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea ministerului, au printre principalele lor atribuții, **elaborarea și implementarea de politici și acte normative**, precum și monitorizarea și evaluarea acestora.

Din punct de vedere al **capacității de formulare și implementare de politici**, la nivelul ministerului **situația privind resursele umane** se prezintă după cum urmează:

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

<b>Total posturi</b>	<b>50</b>
<b><u>din care:</u></b>	
- de conducere	7
- de execuție	43 <sup>*)</sup>

\*) Include 3 consilieri pentru afaceri europene

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

<b>Total posturi</b>	<b>133</b>
<b><u>din care:</u></b>	
- de conducere	14
- de execuție	119 <sup>*)</sup>

\*) Include 5 consilieri pentru afaceri europene și 3 manageri publici

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

<b>Total posturi</b>	<b>25</b>
<b><u>din care:</u></b>	
- de conducere	3
- de execuție	22 <sup>*)</sup>

\*) Include 4 consilieri pentru afaceri europene și 1 manager public

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

<b>Total posturi</b>	<b>147</b>
<b><u>din care:</u></b>	

- de conducere	10
- de execuție	137 <sup>*)</sup>

\*) Include 2 consilieri pentru afaceri europene și 5 manageri publici

Capacitatea de a formula politici este întregită și de personalul din compartimentele cu rol de suport, respectiv compartimente cu atribuții în domeniul politicilor publice, economic, resurse umane, relații externe, egalitate de șanse, audit, control.

**Total posturi** **300**

**din care:**

- de conducere	20
- de execuție	280 <sup>*)</sup>

\*) Include 2 consilieri pentru afaceri europene și 2 manageri publici

Potrivit structurii organizatorice reglementate în Hotărârea Guvernului nr.11/2009 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, **în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea ministerului funcționează instituții** cu atribuții specifice în domenii precum: asigurarea plății prestațiilor sociale gestionate de MMFPS, protecția salariaților și sănătatea și securitatea la locul de muncă, 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. AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU PRESTAȚII SOCIALE** (A.N.P.S.) instituție înființată în temeiul Legii nr.47/2006 privind sistemul național de asistență socială, organizată în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr.116/2007 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Prestații Sociale, aprobată prin Legea nr.90/2008 și a Hotărârii Guvernului nr.1285/2008 privind aprobarea Statutului propriu de organizare și funcționare al Agenției Naționale pentru Prestații Sociale are ca scop principal administrarea și gestionarea tuturor prestațiilor sociale acordate de la bugetul de stat, într-un sistem unitar de plată.

La sfârșitul anului 2010, sistemul de prestații sociale cuprinde un număr de 14 tipuri de prestații sociale administrate de MMFPS.

Conform noilor prevederi legale, de la data de 1 ianuarie 2011 Agenția Națională pentru Prestații Sociale preia inclusiv plata ajutorului pentru venitul minim garantat, a alocației familiei, continuând să gestioneze întreg setul de prestații sociale.

**2.** De asemenea, potrivit prevederilor Legii nr.108/1999 și ale Hotărârii Guvernului nr.1.377/2009 în subordinea ministerului funcționează **INSPECȚIA MUNCII**, ca instituție publică cu personalitate juridică, finanțată de la bugetul de stat, în subordinea căreia funcționează inspectoratele teritoriale de muncă.

Inspecția Muncii este organ de specialitate al administrației publice centrale, reorganizată în perioada 2009 - 2010 prin intermediul căreia se exercită atribuții de autoritate de stat în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței. Totodată, Revista Obiectiv, unitate cu personalitate juridică finanțată din venituri proprii a fost desființată, activitatea acesteia fiind preluată de către Inspecția Muncii.

**3. Organismele Intermediare Regionale pentru Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane – OIRPOSDRU;**

**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.

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

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

**III. Sub autoritatea** ministerului funcționează Casa Națională de Pensii Publice 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.

**1. CASA NAȚIONALĂ DE PENSII PUBLICE (CNPP)**, înființată prin Legea nr. 263/2010, 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 CNPP funcționează case teritoriale de pensii în fiecare municipiu-reședință de județ, precum și Casa de pensii a municipiului București.

**2. 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 MMFPS .

ANOFM are în subordine agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene și a municipiului București, centre regionale de formare profesională a dulților și Centrul Național de Formare Profesională a Personalului Propriu.

De asemenea, personalul ministerului este implicat, într-o serie de 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 Protecției Sociale.

După cum se poate constata din analiza mediului intern, la nivelul ministerului sunt alocate resurse umane și financiare necesare realizării mandatului și viziunii. Cu toate acestea, în ultima perioadă, în special pe fondul proceselor de reorganizare instituțională și fluctuației de personal, precum și din cauza cerințelor administrative suplimentare generate de impactul crizei economico-financiare asupra pieței muncii și situației sociale din România atât ministerul cât și instituțiile sale se confruntă cu un deficit de personal calificat în principal în domeniul atragerii și utilizării eficiente a resurselor financiare disponibile din fonduri structurale (inclusiv în domeniul gestionării Fondului Social European).

În procesul de elaborare a politicilor și legislației în domeniul său de activitate, la nivelul ministerului 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), cu alte instituții precum și cu reprezentanții societății civile.

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 clar și flexibil) și crearea de instrumente de comunicare eficiente (afișare pe site, comunicate de presă, transmiterea materialelor pe suport electronic, introducerea semnăturii electronice).**

**Totodată, pașii necesari, în perioada următoare, în vederea îmbunătățirii comunicării sunt:**

- Promovarea unei strategii de comunicare intra și interinstituțională a ministerului;
- Elaborarea și utilizarea unui manual de comunicare (proceduri de comunicare și manual de identitate vizuală);
- Promovarea imaginii ministerului;
- Înființarea instituției purtătorului de cuvânt;
- Stabilirea unor modalități de îmbunătățire a legăturii cu institutele de cercetare și mediul academic, în special pentru teme care sunt prioritare pentru minister;
- Instruirea personalului în ceea ce privește tehnicile și modalitățile de comunicare;
- O permanentă îmbunătățire a aplicării legislației privind transparența în administrația publică și a comunicării cu societatea civilă.

Un alt element care contribuie la îmbunătățirea sistemului de elaborare, coordonare, planificare și implementare a politicilor ministerului îl reprezintă **sistemul integrat de control intern/managerial**. Acest sistem, a cărui punere în practică a demarat deja, urmărește implementarea la nivelul tuturor compartimentelor de specialitate a celor 25 de standarde de control intern /managerial, în conformitate cu prevederile OG nr.119/1999 privind controlul intern/managerial și controlul financiar preventiv, republicată și ale Ordinului MFP nr.946/2005. În acest sens, în perioada următoare va fi implementat Programul de dezvoltare a sistemului de control managerial intern al MMFPS.

### Puncte tari

- MMFPS este principalul factor în elaborarea și implementarea politicilor în domeniul social, fapt ce contribuie la vizibilitatea instituției;
- instituție cu o importanță deosebită care își justifică alocarea resurselor umane, materiale și financiare;
- implicarea personalului existent și capacitatea acestuia 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 ;
- proceduri de lucru elaborate și preocuparea permanentă pentru îmbunătățirea și dezvoltarea acestora;
- adaptarea măsurilor de protecție socială, în funcție de nevoile sociale identificate; 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 prin structurile deconcentrate ale ministerului și relaționarea permanentă cu autoritățile administrației publice locale, cu organizațiile neguvernamentale și cu cetățenii;
- capacitatea de coordonare unitară și de corelare intersectorială a politicilor din domeniul protecției sociale (asistență socială, ocupare, salarizare și legislația muncii, pensii și asigurări sociale, egalitate de șanse);
- MMFPS este și Autoritate de Management pentru Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, fapt ce asigură vizibilitatea instituției și posibilitatea corelării nevoilor identificate pe piața muncii cu obiectivele acestui program și respectiv cu obiectivele liniilor de finanțare deschise de această structură.
- Buletinul statistic al MMFPS (apariții trimestriale și anuale) cu prezentarea tabelor cu date statistice bilingv (română/engleză).
- existența site-ului [www.mmuncii.ro](http://www.mmuncii.ro) care oferă informații din domeniul coordonat.

### Puncte slabe

- modificările frecvente în plan legislativ implică un volum mare de muncă făcând astfel , pe termen lung, sistemul neatractiv pentru persoanele angajate, cât și pentru atragerea de personal calificat nou;
- personal calificat insuficient în domeniul administrării și implementării proiectelor cu finanțare europeană nerambursabilă și gestionării Fondului Social European;
- spațiul/sediul unde își desfășoară activitatea personalul ministerului este inadecvat;
- distribuirea/repartizarea neuniformă a sarcinilor în cadrul diferitelor departamente;
- lipsa unui spațiu intranet organizat eficient unde materialele direcțiilor de specialitate să poată fi consultate cu ușurință și care să faciliteze comunicarea în cadrul fiecărei structuri.
- oportunități reduse de promovare și de dezvoltare a carierei.
- vulnerabilitatea sistemului informațional, lipsa de instruire a personalului în domeniul utilizării IT&C
- lipsa unui sistem de orientare și integrare la locul de muncă pentru persoanele nou-venite in minister/cele care sunt mutate în alt compartiment;
- lipsa unei structuri specializate și a unor proceduri standardizate în domeniul managementului proiectelor finanțate din fonduri structurale implementate la nivelul MMFPS.
- existența unui sistem rigid, inflexibil și puțin deschis către metode inovative care să conducă la creșterea eficacității activității personalului (flexibilitatea programului în raport cu proiectele de maximă prioritate, motivarea personalului prin alte metode decât cele financiare, cum ar fi crearea unui mediu prietenos și recunoașterea competenței, întărirea relațiilor de echipă prin activități de tip team-building);
- dificultatea participării personalului la programele de formare continuă din cauza volumului mare de lucru;
- lipsa unei strategii de comunicare și de promovarea a imaginii instituției necesară câștigării capitalului de încredere al cetățenilor.
- monitorizarea și evaluarea insuficientă (numai cantitativă) a programelor de asistență socială (prestații și servicii) și a rezultatelor/impactului acestora

## 5. ANALIZA MEDIULUI EXTERN

Structurarea rolului MMFPS pe cele două planuri, intern și extern, are caracter metodologic, permițând 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 ce decurg din calitatea de Stat Membru.

**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:

- 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 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;

**În plan extern**, având în vedere rolul ministerului 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;
- participarea directă a experților din structurile și direcțiile de specialitate ale ministerului la procesul de elaborare, dezbateri 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.

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

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

**A) în țară:**

- Consiliul Economic și Social;
- Parlamentul României;
- ministerele (prin comisiile de dialog social sectoriale);
- comisiile de dialog social constituite în plan teritorial prin intermediul structurilor descentralizate ale MMFPS;
- 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.

<b>Oportunități</b>	<b>Amenințări</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- posibilitatea accesării fondurilor europene în vederea dezvoltării capacității instituționale a MMFPS și îmbunătățirii politicilor în domeniul său de activitate</li> <li>- politicile și strategiile europene în permanentă evoluție (ex: implementarea, la nivelul UE, a <i>Strategiei Europa 2020</i>, prin care se propune, alături de alți factori cheie, o creștere economică favorabilă incluziunii (o mai mare participare la piața forței de muncă, dobândirea de competențe și lupta împotriva sărăciei), fapt ce asigură un rol central pentru politicile promovate de MMFPS la nivel național în acest sens.)</li> <li>- dezvoltarea resurselor umane;</li> <li>- deschidere către cetățean;</li> <li>- posibilitatea creării de instrumente de comunicare eficiente;</li> <li>- buna colaborare în vederea schimbului de date și informații cu instituțiile administrației publice centrale și locale ;</li> <li>-optimizarea cooperării interinstituționale prin implicarea tuturor factorilor în procesul de elaborare a legislației în domeniu/disponibilitatea</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- potențiale reorganizări și restructurări ale instituțiilor publice, repetate într-un interval scurt de timp;</li> <li>- creșterea numărului de pensionari, declinul demografic, îmbătrânirea populației, scăderea populației active;</li> <li>- lipsa unor studii/analize de impact care să reflecte realitatea și impactul social pe care îl au politicile publice promovate;</li> <li>- cadrul legislativ instabil și stufos cu modificări frecvente;</li> <li>- lipsa unui sistem de stabilire a reprezentativității partenerilor sociali;</li> <li>- aplicarea procedurii de infringement;</li> <li>- unele dificultăți în notificarea către Comisia Europeană a legislației naționale care transpune acquis-ul comunitar ca urmare a procesului legislativ greoi;</li> <li>- măsurile de austeritate luate în contextul crizei economice;</li> <li>- neîncrederea unei părți a populației în reformele propuse în domeniul protecției sociale și al ocupării.</li> </ul>

<p>societății civile și a celorlalți factori interesați de a coopera în vederea unei bune formulări și implementări a politicilor în domeniile de competență ale ministerului;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- promovarea unui dialog social mai eficient la nivel național;</li> <li>- buna colaborare cu instituții internaționale;</li> <li>- implementarea Convenției ONU privind drepturile persoanelor cu dizabilități, precum și preocuparea Uniunii Europene în această problematică.</li> </ul>	<p>- gradul scăzut de cunoaștere a populației cu privire la obligațiile statului și responsabilitățile individuale în soluționarea problemelor sociale (așteptări lipsite de realism din partea publicului larg).</p>
---	---

## **6. 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, MMFPS și-a stabilit prioritățile pe termen mediu în domeniul său de activitate necesare realizării mandatului și viziunii, după cum urmează:

- ✓ **Respectarea angajamentelor cu Fondul Monetar Internațional, Banca Mondială și Comisia Europeană;**
- ✓ **Îmbunătățirea calității vieții prin promovarea unor politici sociale coezive; solidaritate pentru cei aflați în nevoie;**
- ✓ **Elaborarea și adoptarea unor noi direcții de acțiune strategice în domeniul ocupării forței de muncă și în cel al formării profesionale continue din perspectiva învățării pe întreg parcursul vieții, în concordanță cu prioritățile stabilite la nivel european și cu cerințele pieței muncii; sprijinirea creării de noi locuri de muncă, inclusiv în mediul rural;**
- ✓ **Reevaluarea cadrului legislativ actual din domeniul muncii, familiei și protecției sociale cu implicarea activă a partenerilor sociali;**
- ✓ **Asigurarea sustenabilității financiare a sistemului de pensii;**
- ✓ **Asigurarea unui nivel sporit al absorbției Fondului Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU), gestionat de Autoritatea de Management pentru POS DRU din cadrul MMFPS.**

## **7. 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 politicilor privind forța de muncă în vederea creșterii nivelului de ocupare a forței de muncă;**
- D. Dezvoltarea și creșterea sustenabilității financiare a sistemului public de pensii.**

## 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, MMFPS 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.

În domeniul **securității și sănătății în muncă**, procesul de transpunere a legislației comunitare este un proces continuu. Reglementările legale în domeniul securității și sănătății în muncă cuprind o serie de acte normative care asigură compatibilitatea legislației naționale cu legislația comunitară în materie, prin transpunerea directivelor specifice elaborate în aplicarea Directivei Cadru 89/391/CEE și care se referă la condiții generale riscuri și activități specifice.

O altă componentă a activității de securitate și sănătate în muncă se referă la libera circulație a bunurilor (mărfurilor) și anume condițiile pentru punerea pe piață a mașinilor industriale, echipamentelor individuale de protecție, echipamentelor și sistemelor protectoare destinate utilizării în atmosfere potențial explozive, explozivilor de uz civil și articolelor pirotehnice. Această activitate este reglementată prin Ordonanța nr. 20/2010 privind stabilirea unor măsuri pentru aplicarea unitară a legislației Uniunii Europene care armonizează condițiile de comercializare și de actele normative subsecvente acesteia.

În ceea ce privește **dialogul social** instituționalizat tripartit, așa cum am menționat acesta se desfășoară, în principal, pe următoarele *palieri*: 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.

De asemenea, este de menționat că ministerul nostru este responsabil de stabilirea cadrului legal privind **salarizarea** personalului bugetar și a celui din sectorul concurențial, precum și de stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

În ceea ce privește **salarizarea personalului bugetar, noua lege-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice (Legea-cadru nr.284/2010)** vizează introducerea treptată a unui sistem coerent de ierarhizare a posturilor și de salarizare în sectorul bugetar. Această lege este rezultatul unui proiect amplu de analiză și construcție, la care au participat grupuri de experți români și experți din partea Băncii Mondiale.

În conformitate cu prevederile art. 7 alin. (1) din Legea-cadru nr.284/2010, **aplicarea etapizată** a acestei legi **se va face prin** modificarea succesivă a salariilor de bază, prin **legi speciale anuale de aplicare**. Astfel, pentru aplicarea în anul 2011 a legii-cadru, a fost elaborată și aprobată Legea nr.285/2010.

Din punctul de vedere al politicii salariale, MMFPS este responsabil și de **stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată**. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în urma consultărilor cu partenerii sociali, la propunerea MMFPS, prin hotărâre a Guvernului. Prin Hotărârea Guvernului nr.1193/2010 a fost stabilit salariul minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2011 la valoarea de 670 de lei lunar, ceea ce reprezintă o creștere de cca. 11,67% față de luna decembrie 2010.

## **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;*
    - Modificarea Codul muncii în vederea promovării unor relații de muncă mai flexibile;
    - Modificarea legislației privind comitetului european de întreprindere, în vederea alinierii la ultimele evoluții legislative europene în acest domeniu;
    - Redimensionarea competențelor și atribuțiilor instituțiilor de control în scopul creșterii exigenței și responsabilității în actul de control al raporturilor de muncă, precum și în ceea ce privește asigurarea securității și sănătății în muncă;
    - Intensificarea procesului de aplicare a măsurilor instituționale care vizează reducerea muncii la negru, prin implemenrarea *Strategiei naționale privind reducerea incidenței muncii nedeclarate pentru perioada 2010-2012 și a planului național de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale privind reducerea incidenței muncii nedeclarate pentru perioada 2010-2012*, aprobată prin HG nr.1024/2010.
  
- ✓ **Întărirea dialogului social tripartit la nivel național:**
  - *Îmbunătățirea calității dialogului social, prin:*
    - Revederea întregului pachet de legi privind sindicatele, patronatele, negocierile colective, conflictele de muncă;
    - Restructurarea și revitalizarea dialogului social la nivel național prin revizuirea legislației privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social în ceea ce privește adaptarea acesteia la nivelul practicii din Uniunea Europeană și țările membre.
    - 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.
  - *Aplicarea actualului sistem de salarizare a personalului bugetar, prin:*
    - Implementarea etapizată a **legii - cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice**, care va asigura simplificarea și îmbunătățirea actualului sistem de ierarhizare a funcțiilor și de salarizare din sectorul bugetar. Implementarea etapizată se va face prin adoptarea unor legi de aplicare anuale.

## ✓ **Securitate și sănătate în muncă**

- *Adaptarea permanentă și în conformitate cu angajamentele asumate, a legislației în domeniul securității și sănătății în muncă la schimbările impuse de calitatea României de stat membru al UE, precum și de implicațiile adaptării permanente la evoluția în domeniul politicilor sociale.*

În implementarea politicilor în acest domeniu, **un rol deosebit de important revine Inspecției Muncii**, instituție care prin acțiunile de control pe care le efectuează în domeniul aplicării prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă și în domeniul securității și sănătății în muncă, contribuie la reducerea incidenței muncii fără forme legale, dar și la asigurarea unor condiții de muncă mai bune și mai sigure pentru lucrători.

Astfel, obiectivele principale ale activității Inspecției Muncii sunt: controlul aplicării 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; furnizarea de informații despre cele mai eficiente mijloace de respectare a legislației muncii și asistarea tehnică a angajatorilor și angajaților, pentru prevenirea riscurilor profesionale și a conflictelor sociale.

## **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.

Accesul la prestații (transferuri bănești) și servicii sociale reprezintă un mijloc de întărire a coeziunii sociale și de reducere a excluderii sociale. În România, marea majoritate a cheltuielilor de asistență socială finanțează prestațiile sociale.

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

În prezent, la nivelul ministerului se 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:

#### **1. Prestații:**

- ✓ **Alocația de stat pentru copii**
- ✓ **Indemnizația pentru creșterea copilului/stimulentul lunar**
- ✓ **Alocația pentru susținerea familiilor cu venituri mici**
- ✓ **Prestațiile acordate persoanelor cu handicap**
- ✓ **Venitul minim garantat cu impact direct asupra scăderii sărăciei și în special, a sărăciei extreme**
- ✓ **Ajutorul pentru încălzirea locuinței**
- ✓ **Ajutoare financiare și de urgență**

#### **2. Subvenții acordate organizațiilor neguvernamentale;**

### 3. Programe de suport pentru dezvoltarea serviciilor sociale:

- ✓ **Protecția drepturilor copilului**
- ✓ **Protecția drepturilor persoanelor cu handicap**
- ✓ **Protecția persoanelor vârstnice**
- ✓ **Protecția persoanelor victime ale violenței în familie**
- ✓ **Protecția persoanelor fără adăpost**
- ✓ **Sprijinirea tinerilor dezinstituționalizați în vârstă de peste 18 ani în vederea integrării acestora în viața socială**
- ✓ **Protecția celorlalte grupuri vulnerabile**

În domeniul *protecției drepturilor copilului*, în ceea ce privește serviciile de protecție specială pentru copiii separați de părinți, la sfârșitul lunii septembrie 2010 existau 1.191 de servicii de tip rezidențial publice și 364 de servicii de tip rezidențial private. Serviciile de tip rezidențial publice cuprindeau 407 apartamente, 430 de case de tip familial, 85 de centre de plasament modulate, 99 de centre de plasament de tip clasic și 170 de alte tipuri de servicii (centru maternal, centru de primire în regim de urgență, serviciu pentru dezvoltarea deprinderilor de viață independentă, adăpost de zi și de noapte).

Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului reprezintă nucleul pachetului legislativ, introducând o serie de principii noi cu privire la rolul și responsabilitățile familiei în ceea ce privește creșterea și îngrijirea propriului copil. De asemenea, a fost instituit principiul interesului superior al copilului ca reper fundamental în luarea tuturor deciziilor referitoare la persoana acestuia.

În ceea ce privește *persoanele cu handicap*, 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.

Conform datelor statistice, la data de 30 septembrie 2010, erau înregistrate 629.805 persoane adulte cu handicap, dintre care 16.941 persoane adulte se aflau în instituțiile rezidențiale publice pentru persoanele adulte cu handicap, 1.704 persoane adulte se aflau în instituțiile nerezidențiale pentru persoanele adulte cu handicap, iar 612.864 erau neinstituționalizate, în timp ce numărul instituțiilor de asistență socială aflate în evidența Direcției Generale Protecția Persoanelor cu Handicap (DGPPH) se ridică la 368 din care: 317 centre rezidențiale publice pentru persoanele adulte cu handicap, 51 nerezidențiale publice pentru persoanele adulte cu handicap.

Numărul persoanelor cu handicap încadrate în muncă este de 29.163 dintre care 2.942 sunt încadrate în gradul grav, 21.456 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 0,68 (din care 0,72 în centrele rezidențiale iar 0,22 în centrele nerezidențiale).

În anul 2010 DGPPH a alocat suma de 670,14 mii lei pentru finanțarea proiectelor în domeniul protecției speciale și a integrării socioprofesionale a persoanelor adulte cu handicap.

În ceea ce privește *persoanele vârstnice*, în primul semestru al anului 2010 existau 131 cămine pentru persoane vârstnice, cu o capacitate totală de 7.122 locuri. Din acestea, 25 cu o capacitate de 1.570 se află în subordinea DGASPC, 52 cu o capacitate de 3.734 în subordinea consiliilor locale și 54 cu o capacitate de 1818 locuri se află în subordinea organizațiilor neguvernamentale.

Numărul estimat de persoane vârstnice dependente este de aproximativ 450.000, din care cel puțin 140.000 ar fi în stare de dependență de gradul I, rezultând faptul că îngrijirea formală acordată de personal calificat este extrem de puțin dezvoltată în România.

Conform Registrului electronic unic al serviciilor sociale administrat de MMFPS, există un număr de 228 furnizori publici și privați de servicii sociale acreditați care oferă servicii de îngrijire la domiciliu în 443 de unități de îngrijire la domiciliu.

Toate serviciile sociale destinate persoanelor vârstnice sunt organizate în sistem descentralizat și sunt finanțate numai din bugetele locale.

În anul 2010, MMFPS a aprobat, în baza *Legii nr. 34 din 1998 privind acordarea unor subvenții Asociațiilor și Fundațiilor Române cu personalitate juridică, care înființează unități de asistență socială*, acordarea de subvenții pentru serviciile sociale destinate persoanelor vârstnice în valoare de 8.505.408 lei din totalul de 19.999.905,28 lei acordați de la bugetul de stat. Dintre acestea 61 sunt servicii sociale de îngrijire la domiciliu pentru un număr de 5679 de beneficiari, cu o valoare contractată de 4.614.644 lei, 26 sunt centre rezidențiale pentru un număr de 1.087 beneficiari, 15 sunt centre de zi pentru un număr de 923 beneficiari și 5 sunt cantine sociale pentru un număr de 227 beneficiari. În concluzie, din 322 de servicii sociale subvenționate în 2010, 107 erau destinate persoanelor vârstnice, reprezentând 42,53% din totalul fondurilor alocate pentru subvenționare. În același an, pentru organizarea Zilei Internaționale a Vârstnicilor a fost acordată suma de 1.351.000 lei Consiliului Național al Persoanelor Vârstnice.

În perioada 2006 – 2008, MMFPS a implementat programul de interes național „Dezvoltarea serviciilor de îngrijire la domiciliu a persoanelor vârstnice dependente” în cadrul căruia au fost selectate 33 de proiecte, din care 30 finalizate și 3 reziliate, cu o sumă contractată de 3.401.522 lei. În cadrul acestui program au fost formați 302 îngrijitori la domiciliu și au fost asistați 2050 de beneficiari.

De asemenea, în perioada 2006 – 2009, din Fondul Național Solidaritatea au fost alocate, prin hotărâri de Guvern, fonduri pentru lucrări de reparații, modernizări și investiții pentru 32 obiective - unități de asistență socială destinate persoanelor vârstnice, cu o valoare de 45.664.000 lei.

În ceea ce privește *persoanele victime ale violenței în familie*, în anul 2009 s-au înregistrat 12.461 cazuri de violență în familie, reprezentând o creștere de 8,04 % față de anul 2008, an în care s-au înregistrat un număr de 11.534 victime ale violenței în familie. În majoritatea cazurilor victimele violenței în familie sunt femei, iar natura agresiunii are preponderență fizică și psihologică, înregistrându-se și cazuri în care agresiunea a fost de natura sexuală.

În România există **50 de adăposturi** pentru victimele violenței în familie, dintre care 29 sunt publice, 7 în parteneriat public privat și 14 private . Capacitatea adăposturilor se ridică în prezent la **595** de locuri pentru victime adulte plus copiii acestora. De asemenea sunt **27 centre de consiliere** a victimelor violenței în familie, **2 centre de recuperare și 2 centre de informare și sensibilizare a populației**. Din anul 2006 s-au înființat **6 centre** care oferă servicii sociale **destinate agresorilor familiali** din care 1 public, 1 privat și 4 sunt în parteneriat public privat.

Pentru susținerea serviciilor adresate victimelor violenței în familie, MMFPS implementează Programul pentru victimele violenței în familie, parte a „Proiectului de Incluziune Socială” (SIP), finanțat dintr-un împrumut de la Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare (BIRD) și cofinanțat de Guvernului României, în baza Acordului de Împrumut nr. 4825 RO dintre România și BIRD, ratificat prin Legea nr. 40/2007. În cadrul acestui program au fost selectate 5 de proiecte de construcție sau reabilitare/extindere de clădiri și dotarea acestora cu echipamentul și mobilierul necesar, în vederea înființării unor Centre multifuncționale destinate victimelor violenței în familie, iar 2 contracte de finanțare au fost semnate până în prezent.

În perioada 2006 – 2008, MMFPS a derulat programul de interes național „Susținerea sistemului de servicii specializate prin finanțarea în parteneriat de proiecte destinate dezvoltării și menținerii unităților pentru prevenirea și combaterea violenței în familie” în cadrul căruia a acordat finanțare

pentru înființarea unui număr de 13 centre destinate victimelor violenței în familie și pentru susținerea unui număr de 7 centre deja existente, dar rămase fără resurse financiare. De asemenea, în aceeași perioadă a fost derulat și programul de interes național „Dezvoltarea serviciilor de recuperare și reintegrare socială destinate agresorilor familiari”, în cadrul căruia au fost înființate 6 centre de asistență destinate agresorilor familiari.

În anul 2010, MMFPS a aprobat acordarea de subvenții pentru serviciile sociale destinate persoanelor victime ale violenței în familie în valoare de 67.855,28 lei. Dintre acestea 2 sunt servicii sociale rezidențiale deservind 18 beneficiari, iar unul este centru de zi, deservind 30 de beneficiari.

În ceea ce privește *persoanele fără adăpost*, în perioada 2006 – 2012, MMFPS derulează programul de interes național „Combaterea excluziunii sociale a persoanelor fără adăpost prin crearea de centre sociale de urgență”, în cadrul căruia au fost selectate 40 de proiecte, din care 29 finalizate, 6 în curs de derulare și 5 reziliate, cu o capacitate de 1821 locuri. Suma totală contractată este de 25.360.382,55 lei, iar în cadrul acestui program au fost asistați, până la finalul anului 2010, 7655 de beneficiari.

În ceea ce privește *tinerii aflați în situații de risc*, în România, la nivelul anului 2010, existau 1572 de tineri peste 18 ani expuși marginalizării, aflați fie în asistență maternală, în servicii de tip rezidențial, fie la rude sau alte familii/persoane.

Pentru susținerea serviciilor adresate tinerilor aflați în situații de risc, MMFPS implementează Programul pentru tinerii aflați în situații de risc, parte a „Proiectului de Incluziune Socială” (SIP), finanțat dintr-un împrumut de la Banca Internațională pentru Reconstrucție și Dezvoltare (BIRD) și cofinanțat de Guvernului României, în baza Acordului de Împrumut nr. 4825 RO dintre România și BIRD, ratificat prin Legea nr. 40/2007. În cadrul acestui program au fost depuse 19 proiecte, din care au fost selectate 13 proiecte de construcție sau reabilitare/extindere de clădiri și dotarea acestora cu echipamentul și mobilierul necesar, în vederea înființării unor centre sociale cu destinație multifuncțională pentru această categorie vulnerabilă, cu o valoare de 5.664.693,15 euro. În prezent, 3 contracte de finanțare au fost încheiate.

De asemenea, MMFPS a aprobat acordarea de subvenții pentru:

- 3 organizații neguvernamentale cu 3 centre care deserveșc 215 persoane fără adăpost care locuiesc efectiv în stradă; subvenția totală acordată este de 330.400 lei;
- 13 organizații neguvernamentale cu 16 centre rezidențiale care deserveșc 327 tinerii care părăsesc sistemul de protecție al copilului și nu au unde să locuiască; subvenția totală acordată este de 940.728 lei.

## **b) Obiective și măsuri de implementare**

Obiectivul general urmărit de MMFPS îl reprezintă stabilirea unui mecanism unic de organizare al sistemului de asistență socială, a modalităților de finanțare, a tipurilor de prestații, de definire a beneficiarilor și a nevoilor concrete ale acestora precum și dezvoltarea și diversificarea serviciilor sociale care să determine promovarea unor politici sociale coezive având drept scop îmbunătățirea **calității vieții prin promovarea unor politici sociale coezive și promovarea solidarității pentru cei aflați în nevoie.**

Obiective operaționale:

- ✓ Asigurarea programelor de asistență socială echitabile și eficiente pentru limitarea marginalizării și riscului de excluziune persoanelor din grupurile vulnerabile;

- ✓ Asigurarea condițiilor instituționale și financiare pentru susținerea familiilor tinere, reducerea abandonului copiilor, combaterea violenței în familie;
- ✓ Asigurarea echilibrului socioeconomic al familiilor din mediul urban și rural, al familiei și persoanelor de vârstă a treia, al persoanelor cu dizabilități și al familiilor aparținătoare;
- ✓ Creșterea calității vieții copilului în mediile defavorizate și respectarea standardelor minime de calitate în toate serviciile speciale acordate copilului în dificultate;
- ✓ Revizuirea concepției programelor de asistență socială prin orientarea acestora în funcție de nivelul veniturilor realizate pe familie și restructurarea prestațiilor sociale, astfel încât acestea să reprezinte o formă complementară de protecție socială și nu să constituie unica sursă de venit pentru cei care au capacitate de muncă;

### **Măsuri și acțiuni pentru realizarea obiectivelor:**

#### *- Realizarea reformei sistemului de asistență socială:*

- Elaborarea unei noi legislații cadru privind sistemul național de asistență socială.
- Eficientizarea utilizării fondurilor în sistemul de asistență socială, prin o mai bună focalizare a prestațiilor și serviciilor și reducerea erorilor și fraudelor în acordarea acestora.
- Îmbunătățirea echității în stabilirea prestațiilor prin acordarea acestora în baza testării mijloacelor (bunuri și venituri) persoanei.
- Îmbunătățirea eficienței funcționale a sistemului de asistență socială (simplificare proceduri)
- Creșterea capacității de analiză, prognoză, planificare strategică, monitorizare și evaluare privind sistemul de asistență socială.
- Îmbunătățirea calității resurselor umane din sistem (cu componente cantitativa și calitativa).

#### *- Consolidarea managementului sistemului de asistență socială la nivelul autorităților administrației publice locale:*

- Introducerea unor reglementări exprese în legislația cadru privind regulamentul de organizare și funcționare a serviciilor publice de asistență socială organizate în subordinea autorităților administrației publice locale, prin hotărâre de Guvern, la propunerea MMFPS, în scopul unei repartizări echitabile a personalului în funcție de numărul populației și de numărul estimat de beneficiari.

#### *- Creșterea calității serviciilor sociale:*

- modificarea legislației în domeniul calității serviciilor (acreditare) în vederea creării unui sistem unitar și coerent (cadru de reglementare și construcție instituțională) care să permită o evaluare corectă și echitabilă a calității serviciilor sociale, un acces cât mai facil al furnizorilor în sistem, o recunoaștere a performanței în domeniu și o monitorizare reală a respectării legislației în domeniu;
- revizuirea standardelor minime de calitate pentru toate tipurile de servicii sociale reglementate
- elaborarea standardelor de cost în conformitate cu tipologia și specificul serviciilor sociale.

#### *- 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 dezvoltare a serviciilor sociale cu susținere financiară din fonduri de la bugetul de stat, precum și din fonduri internaționale.
- *Elaborarea unui cadru legislativ destinat prevenirii și combaterii riscului de excluziune socială ce presupune:*
  - modificarea și completarea legislației privind prevenirea și combaterea marginalizării sociale
  - elaborarea proiectului de Lege privind dezvoltarea sectorului economia socială
- *Îmbunătățirea sistemului de servicii sociale pentru persoane vârstnice 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 și identificarea măsurilor de sprijin a familiei care asigură îngrijirea tradițională a vârstnicului;
  - dezvoltarea sistemului de consiliere juridică gratuită, precum și a serviciilor de îngrijire a persoanelor vârstnice.
  - revizuirea statutului unităților medico-sociale pentru clarificarea acordării serviciilor de îngrijire de lungă durată a persoanelor vârstnice dependente.
- *Protecția familiei*
  - Raționalizarea diferitelor tipuri de asistență socială acordate atât la nivelul familiilor, cât și la nivel individual.
  - Formularea de politici privind reconcilierea vieții de familie cu cea profesională.
  - Finalizarea descentralizării serviciilor sociale în domeniul violenței în familie în vederea responsabilizării autorităților locale privind această problemă, precum și a asigurării resurselor financiare necesare.
  - Înființarea de noi adăposturi pentru victimele violenței în familie și de centre de asistență destinate agresorilor familiari.
  - Îmbunătățirea criteriilor și formelor de acordare a venitului minim garantat.
- *Protecția copilului*
  - Acordarea de gratuități în vederea accesului la educația primară a copiilor din familiile sărace, mai ales din mediul rural (uniformă, rechizite, transport) și din cadrul etniei rome.
  - Creșterea calității vieții copilului în mediile defavorizate și respectarea standardelor minime de calitate în toate serviciile speciale acordate copilului în dificultate;
  - Creșterea numărului de creșe și includerea acestora în nomenclatorul serviciilor sociale, precum și încurajarea înființării de creșe de către structurile societății civile
  - Sprijinirea dezvoltării rețelei de servicii profesionalizate de îngrijire a copiilor la domiciliu.
  - Stimularea structurilor societății civile pentru dezvoltarea activității de prestare a serviciilor sociale din domeniul protecției drepturilor copilului.
  - Reducerea numărului de copii plasați în instituții publice sau private prin reintegrarea lor în familia naturală și sprijinirea familiei extinse ca alternativă.
- *Protecția persoanelor cu handicap*
  - Creșterea continuă a calității vieții persoanelor cu handicap și sprijinirea familiilor aparținătoare.
  - Sporirea numărului de locuri de muncă adecvate pentru activarea persoanelor cu dizabilități cu potențial lucrativ în vederea încadrării lor în muncă.
  - Dezvoltarea centrelor de tip rezidențial și a centrelor alternative pentru persoanele cu handicap mintal, cu psihopatologii și afecțiuni multiple, prin programe specifice.
  - Asigurarea accesului persoanelor cu dizabilități la suportul fizic, informațional și la transportul public, respectiv la intrarea în imobile.
  - Dezvoltarea instituțională a DGPPH ca mecanism de coordonare a monitorizării implementării Convenției privind drepturile persoanelor cu dizabilități, adoptată la New York de Adunarea

Generală a Organizației Națiunilor Unite la 13 decembrie 2006, deschisă spre semnare la 30 martie 2007 și semnată de România la 26 septembrie 2007, ratificată prin Legea nr.221/2010

- Elaborarea unui plan de acțiune privind dezvoltarea instituțională a DGPPH ca mecanism de coordonare a monitorizării implementării Convenției;
  - Identificarea unor instrumente de monitorizare;
  - Identificarea zonelor legislative care necesită modificări;
  - Realizarea unei informări privind legislația în domeniu, drepturile și obligațiile persoanelor cu handicap;
  - Elaborarea unor propuneri de modificare/completare a legislației
- Finanțarea, implementarea și monitorizarea proiectelor în domeniul protecției speciale și a integrării socioprofesionale a persoanelor adulte cu handicap.
  - Reevaluarea persoanelor cu handicap – atribut al Comisiei Superioare de evaluare a persoanelor adulte cu handicap.
  - Monitorizarea activității de instruire a asistentului personal, a implementării standardelor specifice de calitate și a altor aspecte privind calitatea vieții persoanelor cu handicap
  - Elaborarea și actualizarea de metodologii necesare în implementarea politicilor și standardelor din domeniul protecției persoanelor cu handicap
  - Monitorizarea prevederilor documentelor europene din domeniul dizabilități.

În domeniul asistenței sociale, **un rol important** în implementarea politicilor și în aplicarea actelor normative specifice au **Agencia Națională pentru Prestații Sociale și Corpul inspectorilor sociali** organizat la nivelul MMFPS.

**Agencia Națională pentru Prestații Sociale** este instituția care are ca scop administrarea și gestionarea prestațiilor sociale acordate de la bugetul de stat într-un sistem unitar de plată. ANPS va asigura egalitatea de tratament și oportunități egale pentru fiecare cetățean.

Principalele prestații gestionate de Agencia Națională pentru Prestații Sociale sunt: alocația de stat pentru copii, alocația familială complementară, alocația pentru susținerea familiei monoparentale, alocația pentru nou-născuți, indemnizația pentru creșterea copilului, alocația de plasament familial, indemnizația pentru îngrijirea copiilor cu handicap, trusoul pentru nou-născuți, sprijinul financiar la constituirea familiei, ajutoarele pentru încălzirea locuinței.

**Corpul inspectorilor sociali** reprezintă structura prin care MMFPS controlează, aplicarea corectă și unitară a legilor și a altor acte normative care reglementează domeniul asistenței sociale. Astfel, utilizând metode și proceduri unitare de inspecție, Corpul inspectorilor sociali controlează modul în care sunt respectate prevederile legale privind stabilirea, acordarea și promovarea drepturilor sociale ale cetățenilor de către autoritățile administrației publice centrale și locale, precum și de către alte persoane juridice de drept public sau privat și de către unele persoane fizice, controlează respectarea standardelor de calitate în acordarea serviciilor sociale publice și private, dar și modul în care sunt respectate prevederile legale referitoare la administrarea fondurilor pentru plata drepturilor sociale, precum și a celor alocate pentru susținerea și dezvoltarea serviciilor sociale, a proiectelor, programelor și politicilor din domeniu. De asemenea, unde este cazul, constată și aplică sancțiunile contravenționale prevăzute în toate actele normative care reglementează domeniul asistenței sociale.

## C. Promovarea politicilor privind forța de muncă în vederea creșterii nivelului de ocupare a forței de muncă;

### a) Descrierea situației actuale

Perioada 2009 - 2010 a fost marcată de efectele negative ale crizei economice asupra pieței muncii, însă impactul asupra nivelului de ocupare nu a fost extrem de dramatic. Rata de ocupare a populației în vârstă de muncă (15-64 ani) a scăzut în 2009 cu doar 0,4 puncte procentuale față de anul 2008 (de la 59,0% la 58,6%), conform Eurostat. Comisia Națională de Prognoză estimează o scădere până la nivelul de 58,3% în 2010, urmând ca din 2011 să fie reluată tendința de creștere.

#### **Evoluția ratei de ocupare (grupa de vârstă 15-64 ani) în perioada 2002-2012**

Rata de ocupare 15-64 ani	2006	2007	2008	2009	2010*	2011*	2012*	2013
Romania	58,8	58,8	59,0	58,6	58,3	58,9	59,3	59,9
UE-27	64,5	65,4	65,9	64,6				

-%-

Sursa: Eurostat 2006 – 2009

\* Estimare Comisia Națională de Prognoză 2010 - 2012

În condițiile dificile determinate de criza economico-financiară, România a reușit menținerea ratei șomajului la un nivel suportabil, datele pe anul 2009 fiind în cazul șomajului BIM de 6,9% (cu 1 pp peste nivelul înregistrat în 2008), iar estimarea pentru întreg anul 2010 este de aproximativ 7,4%, nivelul ratei șomajului în România situându-se constant sub media UE-27. Comisia Națională de Prognoză estimează o tendință de scădere a ratei șomajului BIM în perioada 2011-2013 (de la 7,2% în 2011 la 6,8% în 2013).

În cazul șomajului înregistrat (ANOFM), rata medie anuală a fost de 6,3% în 2009, cu 2,3 puncte procentuale mai ridicată față de 2008. Creșterea semnificativă a numărului de șomeri înregistrați din 2009 a fost însoțită de inversarea raportului între șomerii indemnizați și cei neindemnizați, creșterea numărului de șomeri indemnizați determinând presiuni importante asupra bugetului asigurărilor pentru șomaj. În anul 2010, rata șomajului înregistrat a variat între 8,36% în luna martie și 6,87% în luna decembrie.

Principala provocare cu care România se confruntă în domeniul pieței muncii este nivelul scăzut de participare (rata de activitate). În 2009, rata de activitate în rândul persoanelor din grupa de vârstă 15-64 ani, era de doar 63,1% în România, fata de 71,1% cât era media UE-27. În mod similar, rata de ocupare pentru aceeași grupă de vârstă a fost, în 2009, 58,6% în România, față de 64,6% în UE-27. Această situație este determinată și de nivelul de activitate și, implicit, de ocupare scăzut în rândul femeilor, înregistrându-se o diferență de aprox. 15 puncte procentuale între nivelul de ocupare în rândul bărbaților față de cel al femeilor. De asemenea, tinerii se confruntă cu un nivel al șomajului de aproximativ 3 ori mai mare decât șomajul în rândul adulților.

Din perspectiva cadrului strategic național și a Strategiei Europa 2020, prioritară este creșterea ratei de ocupare a forței de muncă, obiectiv ce poate fi susținut prin îmbunătățirea competențelor profesionale, promovarea mobilității ocupaționale și a reducerii incidenței excluziunii sociale printr-o abordare activă a politicilor sociale.

Obiectivele politicii naționale în domeniul ocupării forței de muncă se corelează cu prioritățile și ținta specifică stabilită prin Strategia Europa 2020, ținta națională pentru anul 2020 fiind atingerea unui nivel de ocupare de 70% pentru populația în vârstă de 20 – 64 ani.

## **b) Obiective și măsuri de implementare**

Obiectivul general de creștere a nivelului de ocupare a forței de muncă din România va fi urmărit, în perioada 2011-2013 printr-o serie de direcții de acțiune orientate pe facilitarea tranzițiilor de la șomaj sau inactivitate către ocupare, consolidarea competențelor profesionale ale forței de muncă și promovarea mobilității forței de muncă.

- ✓ **Asigurarea tranziției rapide de la șomaj sau inactivitate către ocuparea unui loc de muncă:**
  - modificarea și completarea cadrului legal privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă pentru dezvoltarea măsurilor de stimulare a ocupării și adaptarea modalității de implementare la cerințele actuale ale pieței muncii;
  - consolidarea instituțională a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă prin creșterea calității serviciilor de ocupare prin modernizarea modului de interacțiune cu clienții (șomeri și angajatori) și accentuarea componentei de activare prin realocarea resurselor de la componenta pasivă (înregistrare, plată prestații de șomaj) către implementarea măsurilor de stimulare a ocupării;
  - dezvoltarea de parteneriate cu institutii de invatamant, furnizori de servicii de ocupare si formare, syndicate, patronate, ONG-uri, asociatii profesionale, alte institutii/organizatii în vederea creșterii relevanței și impactului serviciilor și măsurilor oferite de ANOFM;
  - implementarea proiectelor finanțate din Fondul Social European care sa vizeze consolidarea capacității administrative a ANOFM la nivel național, regional și local, inclusiv la nivelul centrelor de formare pentru stimularea mobilității profesionale a forței de muncă.
  
- ✓ **Consolidarea competențelor profesionale ale forței de muncă:**
  - finalizarea modificării și completării Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare, aflată în procedură parlamentară, și modificarea legislației secundare;
  - finalizarea modificării și completării Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, aflată în procedură parlamentară, și modificarea legislației secundare în vederea reducerii sarcinilor administrative prin abrogarea procedurii de autorizare a angajatorului și atestarea maestrului de ucenicie, precum și pentru implementarea măsurilor de stimulare a uceniciei la locul de muncă.
  
- ✓ **Promovarea mobilității forței de muncă:**
  - implementarea acțiunilor aferente MMFPS prevăzute în Planul de Acțiuni pentru Implementarea Strategiei Naționale privind Imigrația pentru perioada 2011 – 2014;
  - promovarea anuală a hotărârilor de guvern privind stabilirea numărului autorizațiilor de muncă ce pot fi eliberate străinilor.
  - elaborarea materiale informative privind drepturile românilor aflați în străinătate.

În implementarea politicilor și actelor normative din acest domeniu MMFPS beneficiază de aportul deosebit de important al **Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă**, instituție ale cărei servicii se adresează șomerilor și agenților economici. Astfel, obiectivele principale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt: aplicarea strategiilor în domeniul ocupării și formării profesionale și aplicarea măsurilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă.

Activitatea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă se desfășoară ținând seama totodată de indicatorii de performanță și nivelul acestora, stabiliți de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, în baza cărora se încheie anual contractul de performanță managerială între minister și agenție.

Astfel, în mod concret, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă asigură plata indemnizațiilor pentru șomaj, dar mai mult decât atât, este un furnizor de servicii pentru persoanele în cautarea unui loc de muncă, în prezent oferind o paletă largă de servicii, cum sunt: consilierea profesională, cursuri de formare profesională, servicii de preconcediere, medierea muncii, consultanță pentru inițierea unei afaceri, subvenționarea locurilor de muncă în care sunt încadrate persoane din rândul categoriilor defavorizate ale populației, acordarea de credite avantajoase pentru crearea de noi locuri de muncă, și multe altele.

## **D. Dezvoltarea și creșterea sustenabilității sistemului public de pensii**

### **a) Descrierea situației actuale**

*Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare*, reprezintă cadrul legal în baza căruia s-au stabilit și plătit pensiile din sistemul public de pensii în perioada aprilie 2001 – decembrie 2010.

Începând cu data de 1 ianuarie 2011 sistemul public de pensii este reglementat de **Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii**, act normativ care abrogă prevederile *Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale*.

În urma analizei de detaliu a sistemului de pensii publice și a evoluției acestuia în corelație cu tendințele macroeconomice și demografice din România, s-au conturat o serie de probleme majore, prezente și viitoare. Apariția unor sisteme speciale de pensii publice care au introdus o serie de privilegii și tratamente favorabile unor categorii profesionale, a condus la crearea unui decalaj uriaș între cea mai mare și cea mai mică pensie plătită de stat. Existența unor acte normative care reglementează organizarea și funcționarea diferitelor sisteme de pensii de tip public în prezent, îngreuna în mod evident funcționarea sistemului de pensii.

**Principalele aspecte reglementate în Legea nr. 263/2010** privind sistemul unitar de pensii publice, ca elemente de noutate față de prevederile Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale cu modificările și completările ulterioare, sunt următoarele:

1. Creșterea graduală a vârstelor standard de pensionare pentru femei la 63 de ani în ianuarie 2030;
2. Creșterea vârstelor de pensionare pentru cadrele militare în activitate, soldații și gradații voluntari, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, din domeniul apărării naționale, ordinii publice și siguranței naționale;
3. Integrarea persoanelor aparținând sistemelor speciale de pensii în sistemul unitar de pensii publice;
4. Procedura de stabilire a valorii punctului de pensie;
5. Creșterea numărului de contribuabili la sistemul unitar de pensii publice;

6. Descurajarea numărului de pensionări anticipate parțiale;
7. Descurajarea pensionărilor de invaliditate abuzive, nejustificate medical;
8. Finanțarea indemnizației de însoțitor pentru pensionarii de invaliditate gradul I din bugetul de stat.
9. Asigurarea plății pensiilor de invaliditate care au ca și cauză a invalidității accidentele de muncă și bolile profesionale din fondurile sistemului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Reforma sistemului de pensii presupune, pe lângă componenta de pensii publice și componenta referitoare la pensiile private și la pensiile ocupaționale. În acest sens, MMFPS propune o serie de reglementări privind Fondul de garantare a pensiilor private, organizarea și funcționarea sistemului de plată a pensiilor private sau cel al pensiilor ocupaționale, ce urmează a fi promovate sau definitivate în perioada de referință.

## **b) Obiective și măsuri de implementare**

- ✓ **Asigurarea sustenabilității financiare a sistemului public de pensii pe baza principiilor contributivității și solidarității sociale.**
  - Implementarea legii sistemului unitar de pensii publice;
- ✓ **Promovarea unor reglementări referitoare la sistemul pensiilor private și cel al pensiilor ocupaționale, ca elemente ale reformei sistemului de pensii.**
  - Elaborarea Legii privind organizarea și funcționarea sistemului de plată a pensiilor private;
  - Elaborarea Legii privind pensiile ocupaționale;
  - Definitivarea proiectului Legii privind Fondul de garantarea pensiilor private prin susținerea acestuia în vederea aprobării de Parlament.

Punerea în practică a legislației în domeniul pensiilor publice revine în sarcina Casei Naționale de Pensii Publice, instituție care are rolul de administrare a sistemului public de pensii prin organizarea evidenței contribuabililor la sistemul public de pensii, a drepturilor și obligațiilor de asigurări sociale, prin colectarea contribuțiilor de asigurări sociale.

În mod concret, în aplicarea legislației privind pensiile publice, Casa Națională de Pensii Publice colectează și virează contribuțiile de asigurări sociale și alte tipuri de contribuții, urmărește încasarea veniturilor bugetului asigurărilor sociale de stat, organizează, îndrumă și controlează activitatea privind executarea creanțelor bugetare, asigură evidența la nivel național a tuturor contribuabililor la sistemul public de pensii, organizează activitatea privind stabilirea și plata contribuțiilor pentru fondurile de pensii administrate privat, certifică stagiul de cotizare și punctajul pentru fiecare asigurat.