MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

BILANȚ DE GUVERNARE



#LaMuncă

8 luni

Cele opt luni de mandat la Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice au fost despre oameni, despre nevoile lor și despre felul în care statul poate interveni, prin politici integrate și coerente, pentru a-i ajuta în mod real.

Continui să cred că politicile publice trebuie să pună, deopotrivă, accentul pe încurajarea muncii, pe servicii sociale și pe o abordare integrată care să ajute persoanele defavorizate să iasă din starea de vulnerabilitate.

Problematica socială nu ține, așa cum în mod fals s-a creat impresia, doar de Ministerul Muncii. Soluțiile coerente și sustenabile pot veni doar prin implicarea concretă a tuturor ministerelor care trebuie să își aducă aportul pentru conturarea și punerea în practică a măsurilor de care oamenii au nevoie în mod real.

Acesta este unul dintre exercițiile importante pe care l-am pus în practică, și unul dintre motivele pentru care am reușit să aducem la zi angajamente asumate și, în același timp, să inițiem proiecte noi în concordanță cu așteptările celor care au cerut o schimbare în România.

Pentru noi toți, acest an a fost o confirmare a faptului că atunci când conectezi asistența socială cu dezvoltarea economică și grupurile vulnerabile la oportunități, când integrarea pe piața muncii este susținută de măsuri concrete, când ai disponibilitatea să cunoști problemele reale ale oamenilor, pentru a putea interveni eficient, schimbarea este posibilă.

Trebuie să fim conștienți că orice schimbare profundă a unei societăți necesită timp, dar mai ales responsabilitate, implicare și consecvență, iar dacă vrem o societate altfel, este vital că și guvernele viitoare să pornească de la aceste valori în deciziile pe care le vor lua.

Ministrul Muncii, Familiei,
Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Dragoș Nicolae Pîslaru



Ocupare

Context: *Ținând cont de șocurile la care a fost supusă piața muncii în ultimii ani, mai cu seamă din cauza input-urilor scăzute în formare profesională și a emigrării, în ultimele luni, Ministerul Muncii și-a concentrat efortul de reglementare pe latura ofertei, pentru a diminua deficitul de cerere la nivel național și regional pentru forța de muncă. Au fost adoptate politici de natură să asigure furnizarea forței de muncă cu calificare medie luând în considerare cererea pe sectoarele economice în creștere și rata de înlocuire. Totodată, au fost introduse politici noi privitor la inserția socială a persoanelor apte de muncă, dar care nu participă în piața muncii, precum și la diminuarea ratei șomajului în rândul tinerilor cu vârsta între 16 – 24 ani. Pe de altă parte, Ministerul Muncii și-a concentrat efortul asupra întăririi capacității instituționale a ANOFM de a furniza servicii tinerilor între 16-24 ani, șomerilor de lungă durată și persoanelor din grupuri vulnerabile.*

1. Oferta pe piața de muncă a fost stimulată prin:



- **Pachetul de măsuri active,** care pune accent pe inserția socială, angajarea tinerilor și mobilitatea forței de muncă. Pachetul prevede acordarea unei **prime pentru relocarea în vederea angajării, primă de activare, decontarea navetei** pentru șomerii care se angajează, și **subvenții pentru companiile care angajează persoane din unele categorii defavorizate (tineri NEETs, persoane peste 45 de ani etc.).** Fondurile naționale și fondurile europene au fost comasate într-un singur mecanism pentru finanțarea pachetului. **Planul Național de Mobilitate** cuprinde localitățile pentru care prima de instalare este eligibilă – cele mai marginalizate aprox. 900 de localități și câteva zone strategice pentru România (Roșia Montană, Valea Jiului, Moldova)

- **Modificarea POCU - dezvoltarea capacitatii institutionale a ANOFM, precum si stimularea ocuparii**

- **Introducerea sistemului de costuri simplificate** la proiectele ce urmează să fie finanțate din Fondul Social European

- **Elaborarea a 3 proiecte non- competitive (Scheme Nationale) pe axele 1, 2 și 3, scheme pentru mobilitate și subvenții conform Legii nr.76/2002** privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă

2. Am consolidat obținerea de competențe profesionale, prin:



- Ordinul ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 695/2016 privind aprobarea Procedurii de acordare a accesului, pe baza recunoașterii automate a experienței profesionale, pentru persoanele care doresc să exercite în România activitățile cuprinse în anexa IV la Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale

3.Am elaborat și promovat Normele de aplicare a Legii Economiei Sociale.



Incluziune Socială

SERVICII SOCIALE DIVERSIFICATE ȘI MAI UȘOR DE ACCESAT



- **MMFPSPV și GovITHub au lansat harta dinamică a serviciilor sociale acreditate,** care permite beneficiarilor să navigheze prin cele peste 2.500 de servicii acreditate pentru a găsi, în câteva minute, pe cel potrivit din județul lui. Harta este și un instrument de monitorizare și verificare a acreditării. Harta face parte dintr-un set de instrumente de planificare strategică ce include și hărți privind nevoia de infrastructură socială și servicii sociale care să sprijine procesul decizional orientat către cetățean, ce va fi completat, printr-un proiect în implementare finanțat prin POCA.

- **A fost simplificat procesul de acreditare** prin punctul unic de contact la minister și posibilitatea aplicării online. În anul 2016 au fost licențiate 1.500 de servicii sociale, jumătate dintre ele fiind ale organizațiilor non-guvernamentale.

- **Prin mecanismul de subvenționare, în 2016, au fost finanțate 138 de ONG-uri care furnizează servicii sociale** prin 255 de unități de asistență socială pentru 9.618 beneficiari, cu o sumă totală de 18.306.311 RON.

BENEFICII SOCIALE ACCESIBILE CELOR CARE AU NEVOIE



- **Accesul la beneficii de asistență socială a fost simplificat** prin introducerea unui dosar unic pentru Venitul Minim Garantat (VMG), Alocația de Sprijin Familial (ASF) și Ajutorul de încălzire acordat în perioada 1 noiembrie -31 octombrie. De asemenea, numărul documentelor necesare pentru întocmirea



dosarului a fost redus de la 52 la doar 17. Totodată, **au fost eliminate inechitățile din sistem care conduceau la micșorarea sau eliminarea ASF dacă elevul primea bursă de merit** sau dacă rămânea repetent deși avea toate prezențele. A fost eliminat și calculul absențelor pe familie și nu pe copil, pentru ca o familie cu mai mulți copii să nu piardă sprijinul acordat de stat în cazul în care doar unul dintre copii depășea 20 de absențe nemotivate pe semestru. În această situație sunt peste 50.000 de copii anual. Acest proces face parte din reforma în sistemul de beneficii sociale și facilitează trecerea în 2018 la Venitul Minim de Incluziune (VMI). VMI va avea o targetare mai bună și o acoperire mai mare, estimând o creștere a numărului de familii acoperite la 800.000, asigurând sinergia între beneficii sociale și angajare, nu competiția acestora.

- Ajutoare de urgență - acordate pentru peste 1.000 de beneficiari, valoarea totală fiind de peste **9,5 mil lei,** din care 3,5 mil. lei pentru 52 de însoțitori ai persoanelor rănite în clubul Colectiv, 133.891 lei pentru 25 de familii afectate de cutremurul din Italia din data de 24 august 2016 și restul pentru cele 1000 de persoane afectate de inundații și alte tipuri de ajutoare de urgență.

CONECTAREA GRUPURILOR VULNERABILE CU OPORTUNITĂȚI DE ANGAJARE



- Am operaționalizat sistemul de atestare și certificare **a întreprinderilor sociale și a celor de inserție,** precum și obținerea mărcii sociale care marchează angajarea a cel puțin 30% grupuri vulnerabile și reinvestirea profitului în impactul social, precum și registrul unic public al întreprinderilor sociale. Am primit 75 de înregistrări și am eliberat primele 21 de certificate.

- Am lucrat alături de Ministerul Fondurilor Europene la lansarea unui apel de proiecte pentru facilitarea angajării tinerilor NEETs (care nu sunt în sistemul de educație sau angajați)



O INSPECȚIE SOCIALĂ CARE SĂ REDEA ÎNCREDEREA ÎN SISTEM



- A fost aprobat statutul special pentru funcția publică de inspector social, conferindu-i acestuia prerogative de autoritate de stat și introducând standarde de pregătire și conduită pentru aceștia, precum și un sistem de amenzi unitar.

- Au fost elaborate proceduri prin care dacă la controlul unui serviciu social se identifică probleme majore, atunci se declanșează controlul automat la toate serviciile acelui furnizor.

COPILUL ÎNAPOI ÎN FAMILIE ȘI ÎN COMUNITATE



- **Indemnizația pentru creșterea copilului** – a fost operaționalizată eliminarea nivelurilor maxime ale indemnizației, precum și cele referitoare la prelungirea acordării stimulentului de reinserție. **Din 1 iulie 2016, solicitanții nu au mai fost obligați să depună documentele doar la sediul agențiilor teritoriale, ci au putut să le trimită și prin poștă sau prin e-mail, în format scanat, tocmai pentru simplificarea metodologiei de solicitare a dreptului în contextul simplificării procedurilor administrative și venirea în sprijinul cetățeanului. Fondurile acordate din bugetul de stat pentru plata indemnizației au crescut cu aproximativ 80.203.000 lei,** de la 140.547.075 lei în luna iunie 2016 la 220.750.927 lei în luna septembrie 2016.

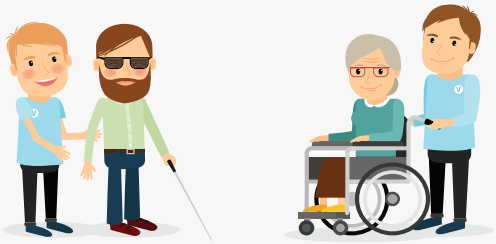
- Numărul formularelor utilizate în procedura adopției a fost redus la jumătate și a fost micșorat timpul necesar încheierii adopției. În prezent sunt 2.059 de copii adoptabili (745 sunt în proces de potrivire și 299 în proces de încredințare). În cazul **adopțiilor internaționale**, copilul va fi declarat eligibil, conform noului act normativ, la numai 1 an de la deschiderea procedurii, și nu după 2 ani.



- **Am introdus în propunerea de modificare a Programului Operațional Ajutorarea Persoanelor Defavorizate (POAD), măsura distribuirii unui trusou pentru nou-născuți, incluzând obiecte de igienă, haine și informații pentru părinți aparținând grupurilor vulnerabile,** cu o acoperire de 120.000 de beneficiari în 4 ani de zile.

O SOCIETATE FĂRĂ BARIERE PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI

- **A fost adoptată Strategia Națională** - O societate fără bariere pentru persoanele cu dizabilități 2015-2020, care are ca scop promovarea, protejarea și asigurarea exercitării depline și în condiții de egalitate a tuturor drepturilor și libertăților fundamentale ale omului de către toate persoanele cu dizabilități, precum și promovarea respectului pentru demnitatea lor intrinsecă.



- **Am adoptat Programul de Interes Național** „Înființarea de servicii sociale de tip centre de zi, centre respiro/ centre de criză și locuințe protejate în vederea dezinstituționalizării persoanelor cu dizabilități aflate în instituții de tip vechi și pentru prevenirea instituționalizării persoanelor cu dizabilități din comunitate”, prin intermediul căruia vor fi create **76 locuințe protejate, 76 centre de zi și 8 centre de respiro.** Programul adoptat va fi derulat timp de 3 ani (2016-2018), cu un buget de **51,2 milioane lei.**

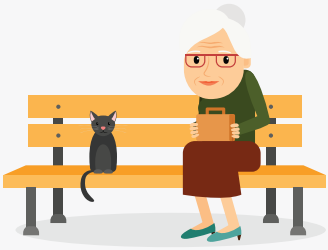
- Persoanele greu deplasabile nu mai sunt obligate să facă drumuri pentru a-și cere și obține drepturile. Cererile lor pot fi depuse și de rude, asistentul social sau ONG, iar valabilitatea certificatului se prelungește la 12 luni, respectiv la 24 de luni.



VÂRSTNICII DE CARE NE PASĂ

- **Prin programul de Interes Național "Creșterea calității vieții persoanelor vârstnice din căminele pentru persoane vârstnice",** care vizează finanțarea căminelor publice pentru persoane vârstnice într-un procent de până la 50% din standardul minim de cost la nivel național, în funcție de capacitatea căminului, **am alocat 9 milioane lei din bugetul de stat.**





- **MMFPSPV și Ministerul Fondurilor Europene au dezvoltat apelul de proiecte "Bunicii Comunității",** aflat acum în consultare publică, cu alocare din fonduri europene de 15 milioane de euro pentru servicii de îngrijire la domiciliu, inclusiv mese calde, centre de zi și activități de participare la viața comunității.

- A fost adoptat Planul Strategic de Activități pentru îmbătrânirea activă, incluzând acțiuni de dezvoltare a accesului la servicii și incluziunea și participarea socială a vârstnicilor, condiționalitate ex-ante.

FEMEI ÎN SITUAȚII DE RISC

- Au fost elaborate standardele minime de calitate pentru serviciile sociale destinate victimelor violenței în familie.

- La inițiativa Agenției Naționale pentru Egalitate de Șanse (ANES) a fost introdus în practica medico-legală un kit standardizat pentru recoltarea probelor medico-legale în caz de viol.



- A fost instituit Comitetul Interministerial pentru Prevenirea și Combaterea Violenței în Familie, prevedere a Convenției de la Istanbul.



ABORDARE INTEGRATA PENTRU GRUPURILE VULNERABILE

- **Prin Protocolul-cadru între Ministerul Muncii, Ministerul Sănătății și cel al Educației pentru implementarea serviciilor comunitare integrate,** vor fi semnate la nivelul fiecărei unități administrativ-teritoriale protocoale de colaborare între serviciul public de asistență socială din cadrul primăriei, inspectoratul școlar județean, direcția de sănătate publică, serviciile publice comunitare de evidență a persoanelor, agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă, agenția județeană pentru plăți și inspecție socială etc., pentru asigurarea abordării integrate a cazurilor sociale din comunitățile vulnerabile.

- **Furnizarea integrată a serviciilor comunitare** este legată de abordarea sistemică a nevoilor și de corelarea acestora cu pachetele de servicii din domenii diferite pentru reducerea suprapunerilor, armonizarea resurselor și crearea unui proces sustenabil de ieșire din sărăcie și de integrare socială și economică.

- **Prin programul "Prima camera" pentru integrarea socio-profesionala a tinerilor care parasesc sistemul de protectia copilului,** am oferit un pachet integrat de servicii care include componente de locuire, ocupare, educatie, sanatate si dezvoltare personala.



Salarizare

Context: *Actualul sistem de salarizare a personalului plătit din fonduri publice este dezechilibrat și distorsionat, ca urmare a majorărilor salariale arbitrare și haotice care s-au făcut doar în anumite sectoare din ultimii ani, precum și a creșterilor succesive ale salariului minim, care au avut ca efect comprimarea la bază a piramidei salariale și accentuarea unor inechități între diferite categorii de personal. Astfel, în perioada 2010-2016 salariul minim garantat în plată a fost majorat cu cca 80%, în timp ce numărul de salariați retribuiți la acest nivel a crescut de aproximativ 3,5 ori.*

În plus, până în prezent, MMFPSPV nu a avut acces la o bază de date a câștigurilor salariale ale personalului plătit din fonduri publice care să permită evaluări corecte și politici coerente de intervenție în domeniul salarial.

În acest an, MMFPSPV a inițiat câteva măsuri și acte normative menite să restabilească echitatea în sistemul de salarizare și să creeze premisele pentru o creștere salarială în limite bugetare realiste și corelate cu creșterea economică prognozată:



1. Au fost eliminat unele inechităţi din sistemul de salarizare a personalului plătit din fonduri publice, prin O.U.G. nr. 20/2016 şi OUG nr. 43/2016

- **Au fost corectate inechităţi salariale pentru aceeaşi funcţie de la nivelul unei instituţii/autorităţi/unităţi**

- **A fost restructurat complet sistemul de salarizare în cadrul familiei ocupaţionale Sănătate,** prin stabilirea unei grile de salarizare cu valori nominale ale salariilor, stabilirea unei creşteri de aproximativ 10% pentru salariile debutanţilor, stabilirea tranşelor de vechime în muncă în concordanţă cu prevederile Legii-cadru nr.284/2010, reglementarea

  plăţii gărzilor suplimentare efectuate de medici în unităţile sanitare publice, reglementarea modului de acordare a sporului pentru condiţii deosebit de periculoase pentru personalul care îşi desfăşoară activitatea în secţii şi compartimente de oncologie medicală şi pentru personalul care îşi desfăşoară activitatea în secţii/compartimente pentru arşi; păstrarea nivelului salariilor aferente lunii iulie 2016 în situaţia în care salariile de bază stabilite potrivit grilei de salarizare mai sunt mici sau egale decât acestea

- **A fost restructurat complet sistemul de salarizare pentru personalul didactic şi didactic auxiliar din învăţământ,** începând cu luna august 2016, prin stabilirea unei grile de salarizare cu valori nominale ale salariilor, stabilirea unei creşteri de aproximativ 10% pentru salariile debutanţilor, păstrarea nivelului salariilor aferente lunii iulie 2016 în situaţia în care salariile de bază stabilite potrivit grilei de salarizare mai sunt mici sau egale decât acestea.

- **A fost echilibrat sistemul de salarizare pentru aparatul propriu al ministerelor,** prin stabilirea salariilor de bază pentru personalul încadrat pe funcţii publice şi contractuale pe baza unei grile de salarizare cu valori nominale

- **A fost introdus un sistem de premiere bazat pe condiţii de reformă şi criterii de performanţă pentru personalul din sistemul de sănătate şi pentru personalul didactic şi didactic auxiliar din învăţământ**



- **De prevederile O.U.G. nr. 20/2016 beneficiază un număr de 650.000 persoane/ impact financiar 2,6 mld lei (2016-2017)**

2. Am elaborat un nou proiect al legii salarizării unitare



- **Este singurul proiect de lege aplicabilă, într-o anvelopă bugetară realistă, de 19,5 miliarde lei,** și care prevede o creștere medie de 37,3% (de la 58 mld lei în 2016 la 80 mld în 2022), **corelată cu creșterea economică prognozată**

- Este cea mai echitabilă lege de până acum, cu un raport minim-maxim de 1:13, în condițiile în care raportul este în prezent de 1:17, iar proiectul guvernului precedent din 2015 propunea 1:20

- Proiectul respectă principiile legii 284/2010, re-validate cu partenerii sociali în mai multe runde de consultări

- **Proiectul de lege asigură o bugetare în interesul salariaților.** Astfel, sunt prevăzute creșteri mai mari pentru salariile mici, creșteri mai mici pentru salariile mari. În primii ani vor crește salariile cele mai mici în raport cu noul salariu. Salariile care sunt deja mai mari vor crește spre sfârșitul intervalului

- Astfel, cresc cel mai mult categoriile cele mai defavorizate din punct de vedere salarial: administrația publică locală (65% pentru personalul contractual), asistență socială (57%), funcțiile de bază din armată precum soldații (58%). Continuă creșterile salariale din educație și sănătate începute în 2016 prin OUG 20

- Salariile demnitarilor care au fost crescute în 2015 prin Ordonanța 14/2015 (Ordonanța Oprea) (președinte, prim-ministru, miniștri) sunt menținute la nivelul actual



- De asemenea, proiectul introduce în premieră un spor de 30% pentru funcțiile greu ocupabile, precum personalul din domeniul TIC

3. Am creat prima bază de date a salariilor personalului plătit din fonduri publice, prin modificarea HG 500/2011, pentru a fundamenta politici salariale și de muncă bazate pe evidențe



- Fiecare instituție și autoritate publică are obligația de a înființa registrul general de evidență a personalului plătit din fonduri publice

- Registrul cuprinde elementele de identificare ale tuturor persoanelor plătite din fonduri publice, data angajării/numirii, funcția, salariul, sporurile și cuantumul acestora, perioada și cauzele de suspendare a raportului de muncă sau de serviciu, perioada detașării și data încetării funcție

4. Am realizat primul studiu referitor la nivelul salariului minim brut garantat în plată în România și evaluarea efectelor economice și sociale ale aplicării acestuia creat pentru fundamentarea unui mecanism transparent de stabilire a salariului minim brut garantat în plată și proiectarea unui sistem de monitorizare a efectelor economice și sociale ale aplicării acestuia



- Am pus bazele primului mecanism transparent de stabilire a salariului minim brut garantat în plată (aflat în curs de elaborare) pe baza rezultatelor studiului și cu finanțare de la Comisia Europeană.



Relații europene

Context: *MMFPSPV este printre primele ministere care a înființat un portofoliu pe afaceri europene, indicând o abordare nouă în ceea ce privește reprezentarea României în cadrul Uniunii Europene.*



- **Am creat un model de raportare sistematizat, centralizat, al atașaților pe probleme de muncă și sociale în statele membre UE,** care permite vizualizarea în timp real a cazuisticii cu care aceștia se confruntă, tipologiei problemelor/subiectelor de interes în fiecare stat, frecvenței/vitezei rezolvării cazurilor ajunse în atenția lor. Scopul este mai buna reprezentare a intereselor cetățenilor români din afara granițelor țării și mai buna cooperare bilaterală cu instituțiile din statul gazdă. Finalizată cu nou template de raportare a cazurilor/activității.

- **Am cartografiat principalele problematici cu care se confruntă atașații pe probleme de muncă și sociale în statele-gazdă,** pentru a avea o vedere de ansamblu a problemelor care există sau pot apărea în relațiile bilaterale, a vulnerabilităților, pozițiilor statelor respective asupra dosarelor de interes la nivel european, a situațiilor cetățenilor români din afara granițelor etc. Finalizată cu document de evidență centralizată.

- **Am consolidat relația și cooperarea bilaterală** cu state de importanță majoră pentru România: Suedia (ca partener în UE), Serbia, Republica Moldova, Ucraina, Armenia (ca beneficiari ai experienței europene a României – transfer și schimb de bune practici, coordonare securitate socială etc). Finalizată prin vizite bilaterale și încheierea de varii forme de acorduri de cooperare.

- **Am demarat pregătirile pentru Președinția României la Consiliul UE, din primul semestru 2019:**



- **Am cartografiat resursele umane cu expertiză în dosarele aflate pe agenda europeană din cadrul Ministerului Muncii și a agențiilor din subordine,** pentru a identifica numărul de funcționari disponibili pentru exercitarea atribuțiilor în cadrul Președinției. *Finalizată cu document de evidență a resurselor umane + CV-uri, scrisori de intenție etc.*

- **Am listat dosarele care se anticipează că vor fi active pe perioada Președinției RO a CONS UE, precum și evenimentele ce vor fi organizate în România sau la Bruxelles pe durata Președinției.** *Finalizată cu raportare către unitatea de coordonare a președinției de la Cancelaria PM.*

- **Am identificat prioritățile României în cursul exercitării Președinției CONS UE în 2019 și recomandările de abordare și poziționare, care să sprijine negocierile României la nivelul Uniunii.** Acestea eu fost elaborate în urma solicitărilor de contribuții scrise din partea departamentelor și agențiilor subordonate MMFPSPV și a unei serii de consultări în format de grup de lucru, interministeriale, cu partenerii sociali și societatea civilă, mediul academic și mediul privat. *Finalizată cu raport și set de recomandări înaintate unității de coordonare a Președinției 2019.*

- **Am contribuit la determinarea modului în care se va desfășura recrutarea și angajarea resurselor umane în derularea Președinției 2019,** dpdv al legislației muncii etc. *Finalizată cu minută realizată de unitatea de coordonare a Președinției.*

