

# POLITICA SOCIALĂ

**Lucrarea de față a fost elaborată în cadrul proiectului Phare RO 0006.18.02 - Formarea funcționarilor publici din administrația locală în afaceri europene și managementul ciclului de proiect, implementat de Institutul European din România în colaborare cu *human dynamics* în anul 2003.**

**Lucrarea face parte din Seria Micromonografii - Politici Europene, versiune actualizată.**

## LISTA DE ACRONIME:

ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
CASPIS	Comisia Anti-Sărăcie și Promovare a Incluziunii Sociale
CES	Comitetul Economic și Social
CNPAS	Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale
FSE	Fondul Social European
PNAO	Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă
SM	State Membre
UE	Uniunea Europeană

## CUPRINS:

Introducere .....	4
I. Politica socială a Uniunii Europene .....	6
I.1. Momente cheie .....	6
I.2. Situația curentă .....	8
I.2.a. Baza legală .....	8
I.2.b. Actori instituționali ai politicii sociale în UE.....	9
I.2.c. Agenda politicii sociale.....	11
A. Priorități ale politicii sociale.....	12
B. Direcții de acțiune ale politicii sociale .....	13
C. Strategii, instrumente și metode de implementare a politicii sociale.....	14
I.2.d. Aspecte problematice, tendințe și provocări .....	21
II. Politica socială în România .....	23
II. 1. Alinierea la standardele comunitare.....	23
II.2. Organizarea politicii sociale în România .....	26

## Introducere

Politica socială a UE este formată dintr-un set de politici complementare, ce s-au dezvoltat și multiplicat pe parcursul timpului și care acționează în acele sectoare de activitate ce afectează sau generează gradul de bunăstare individuală și socială. Permanenta preocupare a comunității europene pentru aspectele de politică socială - începută cu *Tratatul de Roma* (1957)- a dus, în timp, la crearea unui „model social european”<sup>1</sup>. Unul din momentele cele mai importante ale evoluției acestui model se situează în jurul anului 2000, când se face trecerea de la o abordare bazată pe minimizarea consecințelor sociale negative ale schimbării structurale, la o abordare ce are în vedere modernizarea sistemului social european și investiția în capitalul uman – altfel spus, se trece de la o abordare cantitativă (minimizarea consecințelor) la una calitativă (investiția în oameni). De asemenea, o caracteristică importantă a politicii sociale este delegarea responsabilităților de atingere a obiectivelor comunitare către Statele Membre.

Deși preocuparea pentru aspectele sociale la nivel comunitar este prezentă încă de la începuturile acesteia, iar instrumente de politică socială au fost înființate timpuriu (crearea Fondului Social European în 1958), din punct de vedere programatic politica socială debutează odată cu adoptarea, în 1989, a *Cartei comunitare a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor*<sup>2</sup> (cunoscută și drept *Carta Socială*).

*Carta Socială* reflectă preocuparea pentru dimensiunea socială a politicilor comunitare în contextul construcției pieței unice europene și a fost elaborată în urma unui proces de consultare a părților interesate (reprezentanți ai angajatorilor, lucrătorilor, liber profesioniștilor, fermierilor, etc.). Important de menționat este că, deși în faza de proiect se prefigura o soluție la nivel comunitar, documentul final accentuează rolul și responsabilitățile SM în direcția aplicării și respectării drepturilor sociale fundamentale: libera circulație a muncitorilor, angajarea și salarizarea, îmbunătățirea condițiilor de muncă și de viață, protecția socială, libertatea de asociere și negocierea colectivă, formarea profesională, tratamentul egal al bărbaților și femeilor,

---

<sup>1</sup> *European Social Model*

protecția sănătății și siguranța la locul de muncă, protecția copiilor, adolescenților, persoanelor în vârstă și a persoanelor cu handicap, precum și informarea, participarea și consultarea lucrătorilor în probleme ce îi afectează direct. *Carta* a fost semnată în decembrie 1989 de către 11 state membre (SM), singura excepție fiind Marea Britanie – care a semnat în 1998.

Pasul următor în programarea politicii sociale este reprezentat de *Cartea Verde (Green Paper)* - documentul care a lansat procesul de dezbatere asupra viitorului politicilor sociale la nivel comunitar (1993), în vederea elaborării *Cărții Albe (White Paper)* în 1994. Liniile de discuție identificate prin *Cartea Verde* privesc:

- prioritățile comune tuturor SM în domeniile pieței muncii, formării profesionale și protecției sociale;
- îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă;
- accelerarea progresului în crearea unui sistem de producție bazat pe calitate;
- stimularea solidarității și integrării sociale;
- lupta împotriva sărăciei și excluderii sociale;
- piața unică și libera circulație a persoanelor;
- promovarea egalității de șanse pentru bărbați și femei;
- sprijinirea dialogului social;
- coeziunea economică și socială;

În acest proces de consultare au fost implicate instituții ale Uniunii Europene, SM și diverse organizații publice, alături de care au stat reprezentanți ai angajatorilor și ai sindicatelor.

Ca rezultat al procesului consultativ inițiat de *Cartea Verde*, *Cartea Albă* stabilește liniile de acțiune ale politicii sociale comunitare până în anul 2000 (când vor fi retrasate în *Agenda Politicii Sociale*). Conform acesteia, principala prioritate a fost stabilită ca fiind crearea de noi locuri de muncă, strâns corelată cu formarea unei forțe de muncă educate, încurajarea unor standarde ridicate de muncă și crearea unei piețe europene a muncii – ce constituie prioritățile imediat următoare. Alături de acestea stau crearea de oportunități egale pentru femei și bărbați, politica și protecția socială, sănătatea publică, parteneriatele sociale, cooperarea internațională și

---

<sup>2</sup> În engleză, „*Community Charter of Fundamental Social Rights for Workers*”

eficacitatea implementării legislației europene. Aceste priorități au fost adresate prin adoptarea a două programe de acțiune pe termen mediu, pentru perioadele 1995 -1997 și 1998 – 2000.

Așa cum aminteam la început, anul 2000 reprezintă un moment cheie în evoluția modelului social comunitar, datorită abordării noi pe care o aduce prin centrarea pe calitate. Astfel, se discută posibilitatea creșterii ratei de ocupare a forței de muncă prin stimularea creării de noi locuri de muncă, însă este vorba de locuri de muncă „de calitate”. Atunci a fost adoptată *Agenda Politicii Sociale (Social Policy Agenda)*, ce trasează cadrul și prioritățile de dezvoltare ale politicii sociale până în anul 2005. Astfel, provocările cărora trebuie să le răspundă *Agenda Socială* sunt date de rata de ocupare a forței de muncă, creșterea importanței tehnologiilor informației și numărul redus al celor ce au abilități în domeniu, dezvoltarea unei economii bazată pe cunoaștere, situația socială, procesul de extindere a UE și internaționalizarea politicii sociale. În acest context, principiul care stă la baza modelului social astfel reformat (prin centrarea pe calitate) este întărirea rolului politicii sociale ca factor productiv, adică integrarea politicii sociale cu politica economică și cu politica ocupării forței de muncă.

## **I. Politica socială a Uniunii Europene**

### **I.1. Momente cheie**

Politica socială a comunității europene a debutat odată cu tratatul de constituire a acesteia, în **1957**. Astfel, *Tratatul de la Roma* pune bazele politicii sociale prin articolele sale referitoare la libera circulație a muncitorilor și la libertatea de stabilire a acestora, în contextul creării pieței comune. Tot prin acest tratat a fost prevăzută și crearea *Fondul Social European*, instrumentul de finanțare a politicii sociale și cel mai vechi dintre fondurile structurale.

Pasul următor a fost constituit de adoptarea *Actului Unic European (The Single European Act)*, în **1986**, ce conține directive privind sănătatea și siguranța la locul de muncă, introduce dialogul social și conceptul de coeziune economică și socială (materializat prin crearea *Fondului de coeziune economică și socială*).

Anul **1989** constituie un moment important al construcției sociale europene prin adoptarea primului document programatic al politicii sociale – *Carta Socială*, ce stabilește drepturile sociale fundamentale și, odată cu acestea, direcțiile de acțiune ale politicii sociale.

Un an mai târziu, în **1990**, Tratatul de la Maastricht (ratificat în 1992) stabilește ca unul din obiectivele Uniunii atingerea unui „nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și al protecției sociale, egalitatea între femei și bărbați [...] creșterea standardelor de viață și a calității vieții...” (Articolul 2).

În **1991** a fost adoptat *Protocolul Social (Social Policy Protocol)*, ce a fost anexat Tratatului de la Maastricht și care stabilește obiectivele politicii sociale (prefigurate de *Carta Socială*): promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă, combaterea excluziunii sociale, dezvoltarea resurselor umane, etc. (semnat de 11 SM, nu și de Marea Britanie).

*Cartea Verde (Green Paper)*, lansată în **1993**, deschide procesul de discuție asupra viitorului politicilor sociale la nivel comunitar și este urmată, în **1994**, de *Cartea Albă (White Paper)* – ce stabilește prioritățile politicii sociale până în anul 2000. Acestea sunt concretizate în programele de acțiune socială pentru perioadele 1995-1997 și 1998 -2000.

În **1997**, prin *Tratatul de la Amsterdam* (ratificat în 1999) este abrogat *Protocolul Social*, este lansat *Acordul Social (Social Policy Agreement)* și este integrat un nou articol în Tratatul UE, un articol privind ocuparea forței de muncă și cunoscut ca *Titlul VIII*. **1998** este anul în care Marea Britanie semnează *Acordul Social* și participă astfel la politica socială comunitară.

Anul **2000** constituie un moment major în evoluția politicii sociale prin elaborarea *Strategiei de la Lisabona (Lisbon Strategy)*, prin care este stabilit obiectivul pe zece ani al Uniunii Europene, reprezentat de transformarea economiei comunitare în cea mai competitivă economie bazată pe cunoaștere. Tot în acest an a fost adoptată și *Agenda Politicii Sociale*, ce preia acele obiective specifice și elemente ale strategiei ce țin de politica socială și le convertește într-un program de acțiune pe 5 ani, care constituie cadrul politicii sociale actuale. În **2003** a avut loc evaluarea intermediară a *Agendei Sociale*, ce are ca rezultat ajustarea priorităților *Agendei* în funcție de progresul înregistrat până în acest moment și de schimbările politice, economice și sociale înregistrate la nivel comunitar.

## **I.2. Situația curentă**

### **I.2.a. Baza legală**

Baza legală a politicii sociale a fost stabilită prin *Tratatul de la Roma* (Tratatul Comunității Europene, 1957, și reînnoit), întărită prin *Actul Unic European* (1986/1987) și consolidată prin *Tratatul de la Maastricht* (1992) și *Tratatul de la Amsterdam* (Tratatul Uniunii Europene 1997). *Tratatul de la Roma* reflectă momentul de început al politicii sociale prin câteva articole referitoare la libera circulație a muncitorilor și a libertății de stabilire a acestora, în contextul creării pieței comune. *Actul Unic European* a completat această linie prin o serie de articole referitoare la sănătatea și siguranța la locul de muncă, dialogul cu partenerii sociali și coeziunea economică și socială. În momentul de față, cadrul legal general al politicii sociale este dat de *Articolele 2 și 13 ale Tratatului CE* și *Articolul 2 al Tratatului UE*, care continuă inițiativele anterioare prin adăugarea de prevederi referitoare la combaterea discriminării (de gen, a discriminării rasiale, etnice, religioase, bazate pe dizabilități, vârstă sau orientare sexuală). Astfel, *Articolul 2 al Tratatului CE* prevede - alături de o dezvoltare economică armonioasă, echilibrată și durabilă – „ un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă și al protecției sociale, egalitatea între femei și bărbați [...] creșterea standardelor de viață și a calității vieții...”, în timp ce *Articolul 13* se referă la adoptarea de măsuri adecvate pentru „ combaterea discriminării bazate pe sex, origine etnică sau rasială, religie sau convingeri religioase, dizabilități, vârstă sau



orientare sexuală”. Tot în *Tratatul CE*, politica socială este adresată distinct în *Titlul VIII* (Articolele 125-130) – referitor la ocuparea forței de muncă și *Titlul XI* (Articolele 136-145) – ce se referă explicit la politica socială, educație, formare profesională și tineret. *Articolul 2* al *Tratatului UE* - stabilind obiectivele Uniunii Europene- preia aceste reglementări și menționează promovarea progresului economic și social printr-un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, întărirea drepturilor și intereselor indivizilor (prin introducerea cetățeniei europene) și libera circulație a persoanelor. Alături de aceste prevederi juridice stau o serie de directive și reglementări privind Fondul Social European (FSE), condițiile de muncă, ocuparea forței de muncă și șomajul, securitatea socială.

## **I.2.b. Actori instituționali ai politicii sociale în UE**

Principalii actori instituționali implicați în procesul de decizie și de implementare a politicii sociale sunt reprezentați de Comisia Europeană, Parlamentul European, Consiliul Uniunii Europene (Consiliul de Miniștri) și Comitetul Economic și Social, sprijiniți în activitatea lor de trei agenții europene și un număr egal de parteneri sociali.

Comisia Europeană este direct responsabilă pentru pregătirea și asigurarea implementării politicilor sociale, prin *Direcția Generală (DG) Probleme Sociale și Ocupare a Forței de Muncă*.<sup>3</sup> Rolul său este de a iniția și definitiva noi acte legislative în domeniu și de a se asigura că măsurile astfel adoptate vor fi implementate de Statele Membre. În activitatea sa, DG colaborează cu DG *Mediu* și DG *Dezvoltare Regională*.

Parlamentul European este implicat în procesul decizional prin *Comitetul pentru Ocupare și probleme sociale*<sup>4</sup>, ale cărui responsabilități au în vedere diverse aspecte ce țin de politica de ocupare a forței de muncă și de politica socială.

Consiliul UE este echivalentul unui consiliu de miniștri la nivel european și se reunește de câteva ori pe an, în scopul coordonării politicilor sociale ale SM.

---

<sup>3</sup> DG *Employment and Social Affairs*

<sup>4</sup> *Committee on Employment and Social Affairs*

Comitetul Economic și Social (CES) are rol consultativ în procesul de decizie și emite opinii, la solicitarea Comisiei Europene, care au însă numai caracter informativ. CES constituie legătura cu societatea civilă, în cadrul său fiind reprezentate diverse organizații economice și sociale de pe teritoriul SM.

Comitetul de Ocupare (a forței de muncă)<sup>5</sup> a fost înființat în anul 2000 (înlocuind *Comitetul pentru Ocupare și Piața muncii*), are rol consultativ și este activ implicat în dezvoltarea *Strategiei europene de angajare a forței de muncă (European Employment Strategy)*, precum și în promovarea coordonării între SM în privința politicilor ce țin de ocuparea și de piața forței de muncă.

Centrul European de Monitorizare a Rasismului și Xenofobiei, cu sediul la Viena, a fost înființat în 1997 (începându-și activitatea în 1998) și sprijină procesul decizional prin furnizarea de date și informații referitoare la situația rasismului, xenofobiei, islamofobiei și anti-semitismului la nivel comunitar, precum și elaborarea de studii și strategii de acțiune în acest domeniu.

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă a fost înființată în 1975 și are sediul la Dublin. Activitatea sa este orientată în două direcții: (1) managementul cercetării și (2) informare și comunicare. De asemenea, *Fundația* sprijină procesul decizional prin furnizarea de date privind îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă la nivel european.

Agencia Europeană pentru Sănătate și Securitate la Locul de Muncă, cu sediul la Bilbao, a fost înființată în 1996, în scopul de a colecta, disemina și facilita schimbul de informații și bune practici în domeniu. Rolul său în procesul decizional constă în furnizarea de date privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, pe baza cărora sunt fundamentate propunerile și inițiativele Comisiei Europene în această direcție.

Alături de aceste organisme comunitare, un rol important în trasarea cadrului politicii sociale îl au partenerii sociali, reprezentați de *Confederația Sindicală Europeană (ETUC)*<sup>6</sup>, *Uniunea*

---

<sup>5</sup> *Employment Committee*

<sup>6</sup> *ETUC - European Trade Union Confederation*

*Patronatului din Comunitatea Europeană (UNICE<sup>7</sup>) și Centrul European pentru Întreprinderi Publice (CEEP<sup>8</sup>). Aceștia sunt implicați în procesul de dialog social și reprezintă anagajații, patronatul și sectorul profesiilor liberale.*

### **I.2.c. Agenda politicii sociale**

*Agenda Politicii Sociale<sup>9</sup> este documentul programatic și cadrul de implementare al politicii sociale comunitare în perioada 2000-2005 și a fost adoptată în anul 2000, ca rezultat al “Strategiei de la Lisabona” - elaborată în anul 2000, în cursul președinției portugheze. Strategia prezintă obiectivul pe 10 ani (2010) al UE - de transformare a economiei comunitare în cea mai competitivă economie bazată pe cunoaștere - și descrie strategia elaborată pentru realizarea acestuia, ce reflectă aproape toate activitățile economice, sociale și de mediu ale UE. Altfel spus, obiectivul Uniunii pentru următoarea decadă este de a crește performanța economică, de a crea mai multe locuri de muncă (și mai bune) și de a folosi la maxim posibilitățile oferite de o societate bazată pe cunoaștere („knowledge-based society”). *Agenda Politicii Sociale* preia acele obiective și elemente ale strategiei ce țin de politica socială și le convertește într-un program de acțiune pe 5 ani, ce constituie cadrul politicii sociale actuale și care are drept principiu de bază întărirea rolului politicii sociale ca factor productiv. În plus, *Agenda* reflectă transformarea și trecerea acestei politici de la o abordare bazată pe minimizarea consecințelor sociale negative (apărute odată cu schimbarea structurală) la una centrată pe calitate și având în vedere „modernizarea sistemului social și investiția în oameni”<sup>10</sup>, care integrează politica socială cu politica economică și politica de ocupare a forței de muncă - după cum se poate observa din schema de mai jos.<sup>11</sup>*

---

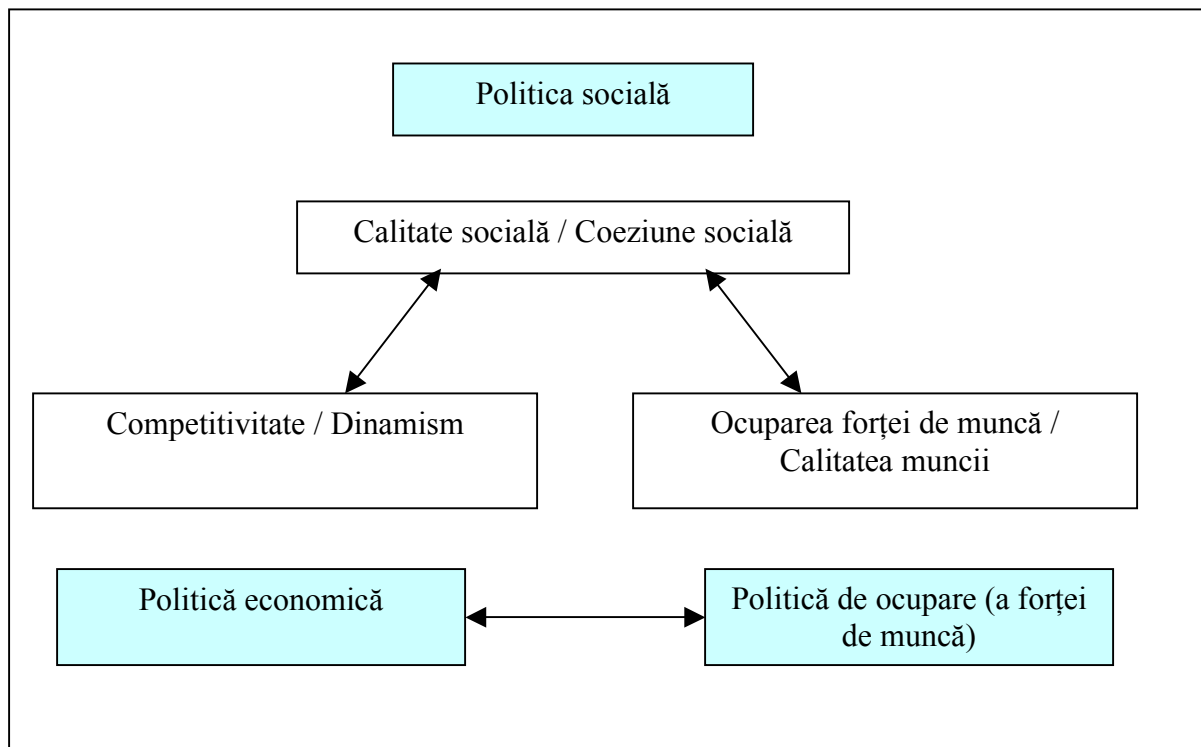
<sup>7</sup> UNICE – *Union of Industrial and Employer’s Confederations in Europe*

<sup>8</sup> CEEP - *European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest*

<sup>9</sup> În engleză, - *Social Policy Agenda*

<sup>10</sup> “Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the *Social policy Agenda*”, COM (2000) 379 final.

<sup>11</sup> Idem.



### A. Priorități ale politicii sociale

Prioritățile politicii sociale pentru perioada 2000-2005 reflectă această orientare spre calitate și sunt reprezentate de:

- gradul ridicat de ocupare al forței de muncă – are în vedere crearea și promovarea de noi locuri de muncă;
- calitatea muncii – se referă la locuri de muncă mai bune și la moduri mai echilibrate de combinare a vieții profesionale cu viața personală, ceea ce implică existența unor politici de angajare mai bune, salarii rezonabile și o organizare a muncii adaptată atât nevoilor companiilor cât și nevoilor indivizilor;
- calitatea politicii sociale propriu-zise – implică un grad ridicat de protecție socială, existența unor servicii sociale de calitate pe tot cuprinsul Uniunii și accesibile tuturor, crearea de oportunități reale pentru toți indivizii și garantarea drepturilor fundamentale și

a celor sociale – aspecte ce joacă un rol esențial în atingerea obiectivului pe zece ani al politicii sociale, prin îmbinarea productivității cu satisfacția personal-profesională;

- calitatea relațiilor industriale – are în vedere adaptarea cu succes la schimbările industriale și reflectă impactul „cunoașterii” – adică al noilor tehnologii și al cercetării – în progresul economic.

Aceste priorități reflectă nevoile cu care se confruntă la ora actuală societatea europeană și se constituie ca puncte de referință ale noii politici sociale, fiind secondate de instrumente și direcții de acțiune special adoptate în vederea realizării lor.

## **B. Direcții de acțiune ale politicii sociale**

Rezolvarea priorităților prezentate anterior constituie provocarea majoră a politicii sociale la început de mileniu și impune structurarea pe obiective specifice și adoptarea de măsuri de acțiune concrete și adecvate situațiilor identificate.

Astfel, dat fiind că primele două priorități - gradul ridicat de ocupare al forței de muncă și calitatea muncii - țin de dinamica pieței muncii și de sfera profesională, ele sunt tratate împreună și dispun de direcții comune de acțiune ce au în vedere:

- *crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune*, cu scopul de a crește rata generală de ocupare până la 70% și rata de ocupare în rândul femeilor până la 60%;
- *anticiparea și managementul schimbării*, precum și adaptarea la noul mediu de lucru (reprezentat de o societate bazată pe cunoaștere și pe dezvoltare tehnologică) – prin informarea corespunzătoare și eficientă atât a angajatorilor cât și a angajaților în vederea ponderării flexibilității și siguranței unui loc de muncă;
- *exploatarea oportunităților* oferite de o societate bazată pe cunoaștere – prin promovarea învățării continue, a promovării de noi forme de organizare a muncii și creșterea șanselor de angajare a persoanelor cu handicap;
- *promovarea mobilității forței de muncă*, prin implementarea liberei circulații a forței de muncă și eliminarea obstacolelor geografice, prin dezvoltarea de mecanisme ce facilitează mobilitatea (inclusiv noile tehnologii);

Prioritatea referitoare la îmbunătățirea calității politicii sociale ca atare este reprezentată de măsuri ce au vedere diverse domenii ale vieții sociale și este strâns corelată cu modul în care aceasta interferează cu viața profesională. Direcțiile de acțiune adoptate pentru adresarea acestei nevoi sunt:

- *modernizarea și îmbunătățirea protecției sociale*, astfel încât să asigure indivizilor un venit sigur, să se realizeze securizarea pensiilor și crearea unor sisteme de pensii durabile, să ducă la dezvoltarea unui sistem de sănătate performant;
- *promovarea incluziunii sociale* - ce are ca obiectiv prevenirea și eradicarea sărăciei, precum și promovarea participării tuturor în viața economică și socială;
- *promovarea egalității de gen*, prin promovarea participării femeilor la viața economică, științifică, socială, politică și civică;
- *întărirea drepturilor fundamentale și combaterea discriminării*, prin asigurarea dezvoltării și respectării drepturilor sociale fundamentale.

Promovarea calității în relațiile industriale este poate domeniul prioritar cu cel mai ridicat caracter de noutate și are în vedere întărirea dialogului social, promovarea competitivității și a solidarității la acest nivel.

Acestor direcții de acțiune ce corespund unor priorități specifice se adaugă alte două linii de dezvoltare a politicii sociale, ce corespund dimensiunii extra-comunitare a acesteia: pregătirea în vederea extinderii UE și promovarea cooperării internaționale.

### **C. Strategii, instrumente și metode de implementare a politicii sociale**

Modalitățile de implementare a modelului social european sunt dintre cele mai variate și corespund complexității politicii sociale, formând o gamă largă de abordări ce cuprinde elemente strategice, instrumente financiare, legislative și analitice, metode de dialog și coordonare. Acestea acționează concertat și împreună asigură coeziunea internă a politicii sociale.

## **Strategia europeană de ocupare a forței de muncă**<sup>12</sup>

„Strategia europeană de ocupare a forței de muncă” a fost adoptată odată cu introducerea, în Tratatul de la Amsterdam (1997), a capitolului referitor la ocuparea forței de muncă (Titlul VIII). Strategia are drept scop combaterea șomajului la nivelul UE și a fost concepută ca instrument principal de trasare și coordonare a priorităților comunitare în această direcție, priorități ce vor fi adresate de fiecare SM în parte. Astfel spus, rolul acestei strategii este de a coordona, la nivel comunitar, politicile de ocupare ale SM. Inițial elaborată ca strategie de cinci ani, aceasta a fost supusă unei evaluări intermediare în 2000 și unei evaluări a impactului în 2002.

În funcție de prioritățile identificate, strategia este structurată pe patru piloni, fiecare reprezentând un domeniu de acțiune a cărui dezvoltare contribuie la o mai bună ocupare a forței de muncă la nivel comunitar:

- 1) *angajabilitatea* – ce reprezintă o nouă cultură în sfera ocupării forței de muncă și se referă la abilitatea de a fi angajat, contribuind la combaterea șomajului în rândul tinerilor și la combaterea șomajului pe termen lung;
- 2) *antreprenoriatul* – ce promovează crearea de noi locuri de muncă prin încurajarea dezvoltării locale;
- 3) *adaptabilitatea* – ce are în vedere modernizarea organizării muncii și promovarea contractelor de muncă flexibile;
- 4) *asigurarea de șanse egale* – se referă în special la adoptarea de măsuri speciale pentru femei, în scopul reconcilierii vieții profesionale cu viața personală.

Modul de funcționare a strategiei este structurat pe mai multe etape, după cum urmează:

- 1) stabilirea unor „Direcții în ocuparea forței de muncă” (Employment Guidelines), document elaborat anual și având la bază o propunere a Comisiei Europene ce este discutată și aprobată de Consiliul European (Consiliul de Miniștri);
- 2) elaborarea unor „Planuri naționale de acțiune”(National Action Plans) de fiecare SM în parte, ce descriu modul de aplicare a elementelor documentului anterior la nivelul SM respectiv;

---

<sup>12</sup> În engleză – *European Employment Strategy*

- 3) elaborarea, de către Comisie și Consiliu, a unui „Raport comun asupra ocupării” (Joint Employment Report) ce are la bază planurile naționale de acțiune;
- 4) trasarea de recomandări specifice pentru fiecare SM (recomandări ale Consiliului, pe baza propunerilor Comisiei).

Metoda pe baza căreia se desfășoară acest proces de coordonare a politicilor de ocupare a forței de muncă este o metodă inițiată în cadrul *Strategiei de ocupare* și cunoscută ca „metoda deschisă de coordonare”<sup>13</sup>. Principiile ce susțin această metodă sunt:

- *principiul subsidiarității*, ce constă în stabilirea/împărțirea responsabilității între nivelul comunitar și cel național prin stabilirea obiectivelor la nivel comunitar și responsabilizarea SM în privința implementării măsurilor de acțiune adoptate, pentru realizarea acestora la nivel național;
- *principiul convergenței*, ce constă în urmărirea obiectivelor comune prin acțiuni corelate;
- *managementul pe bază de obiective*, ce se referă la monitorizarea și evaluarea progresului prin stabilirea de indicatori comuni pentru toate SM;
- *monitorizarea pe țară*<sup>14</sup>, ce constă în elaborarea de rapoarte ce înregistrează progresul și identifică posibilele bune practici la nivel de SM;
- *abordarea integrată*, ce presupune extinderea *Direcțiilor* politicilor pieței muncii în sfera altor politici (sociale, educaționale, antreprenoriale, regionale și de impozitare).

Rezultatul evaluărilor din 2000 și 2002 au arătat progrese în direcția creării unui cadru integrat al politicilor naționale, creșterii transparenței politicilor de ocupare și a numărului de actori implicați (atât la nivel comunitar, cât și la nivelul SM). De asemenea, au fost identificate aspectele sensibile ale politicilor de ocupare și trasate prioritățile perioadei următoare. Astfel, dacă la nivelul realizărilor se poate vorbi de progresul politicilor naționale în domeniu și de schimbarea percepției asupra conceptului de ocupare și corelarea acestuia cu educația continuă, de promovarea egalității de gen și de eficacitatea metodei deschise de coordonare, nu a fost neglijată nici identificarea priorităților și direcțiilor de dezvoltare pentru perioada următoare. Temele identificate pentru reforma *Strategiei de ocupare a forței de muncă* sunt: a) stabilirea de

---

<sup>13</sup> În engleză – *The Open Method of Coordination*

<sup>14</sup> În engleză - *country surveillance*



obiective clare, b) simplificarea *Direcțiilor de ocupare* (fără a îi reduce însă eficacitatea), c) întărirea rolului parteneriatului social în aplicarea strategiei și d) creșterea coerenței și complementarității cu alte procese comunitare.<sup>15</sup>

### **Dialogul social**

Dialogul social – inițiat în 1985, promovat în 1986 (prin *Actul Unic European*) și consolidat în 1998<sup>16</sup> - este unul din elementele cheie ale modelului social european și joacă un rol important în cadrul *Strategiei europene de angajare a forței de muncă*. Dialogul social reprezintă o procedură de consultare la nivel comunitar, în care sunt implicați diverși parteneri sociali, pe de o parte, și Comisia Europeană, pe de altă parte. Partenerii sociali implicați , așa cum am arătat anterior, sunt: *Confederația Sindicală Europeană* (ETUC), *Uniunea Patronatului din Comunitatea Europeană* (UNICE) și *Centrul European pentru Întreprinderi Publice* (CEEP), reprezentând anagajații, patronatul și sectorul profesiilor liberale. În timp, dialogul social s-a dovedit a fi o procedură eficientă de găsire a soluțiilor comune în dezvoltarea politicilor sociale, având ca rezultat un număr de opinii comune și de acorduri colective (4) între partenerii sociali și Comisia Europeană. Opiniile sunt expresii formale ale rezultatului dialogului social, ce nu impun obligații asupra părților implicate ci reprezintă numai o poziție comună, de compromis, asupra unui aspect problematic. Până acum au fost adoptate 15 astfel de opinii comune. Spre deosebire de acestea, acordurile colective au caracterului unui angajament asumat de comun acord de către părțile întetresate și reprezintă o modalitate de a conveni asupra unei soluții ce rezolvă o problemă comună. Acordurile realizate până în prezent se referă la:

- concediul parental (1996) – prevede posibilitatea lucrătorilor de a primi concediu parental după nașterea copilului și expirarea concediului de maternitate;
- munca cu jumătate de normă (1997) – permite lucrătorilor să își adapteze orarul de muncă;
- contractele pe termen limitat (1999) – permite angajatorului să folosească mai multe contracte pe timp limitat pentru același muncitor;

---

<sup>15</sup> Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on *Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy*, COM (2002) 416 final – pag.4.

<sup>16</sup> Commission Communication of 20 May 1998: Adapting and promoting the social dialogue at Community level

- organizarea timpului de lucru al personalului de pe mare (1999) – ce stabilește organizarea timpului de lucru și alternarea orelor de lucru cu cele de odihnă.

Toate aceste acorduri au fost transformate în directive.

Un aspect particular al dialogului social este *dialogul sectorial*, ce reprezintă derularea unor procese de negociere și consultare la nivel descentralizat și având ca rezultat încheierea unor acorduri cadru (o soluție de compromis între opinii comune și acorduri colective). Caracterul acestor acorduri nu este unul obligatoriu, ci voluntar, care exprimă dorința părților implicate de a avea cadre comune de acțiune într-o anumită direcție. Un exemplu de astfel de acord este cel încheiat între CEEP și ETUC (1990) în domeniile transportului și distribuției energiei. Dialogul sectorial se dovedește a fi un mod eficient de intervenție la acest nivel și asigură dimensiunea orizontală a procesului de consultare și negociere, ceea ce nu face decât să vină în întâmpinarea noilor tendințe de dezvoltare a politicilor europene, bazate pe voluntariat<sup>17</sup>.

Așa cum menționam la început, dialogul social este un element esențial al modelului social european, dar nu numai. Implicarea și consultarea partenerilor sociali în procesul de decizie a dobândit din ce în ce mai multă importanță în dezvoltarea politicilor comunitare, iar pentru țările în curs de aderare crearea structurilor de dialog este un aspect necesar al acestui proces.

### **Fondul Social European**<sup>18</sup>

Fondul Social European (FSE), înființat prin Tratatul de la Roma, reprezintă principalul instrument financiar al politicii sociale europene și este unul din fondurile structurale ale politicii regionale. În particular, FSE constituie instrumentul de implementare a *Strategiei europene de ocupare* și finanțează trei tipuri de acțiuni: *formarea profesională, reconversia profesională și măsuri ce duc la crearea de locuri de muncă*. În urma procesului de reformă prin care au trecut fondurile structurale în 1999, prioritățile de acțiune s-au schimbat iar pentru perioada 2000-2006 FSE va sprijini măsurile de combatere a șomajului, de dezvoltare a resurselor umane și integrare pe piața muncii cuprinse în *Strategia de ocupare*. Astfel, prioritățile tematice pentru perioada 2000-2006 sunt grupate în două categorii: (a) adaptarea la noua economie manifestă în cadrul

---

<sup>17</sup> Vezi acordurile voluntare de mediu.

<sup>18</sup> Pentru detalii complementare referitoare la acest fond, vezi broșura „Politica regională”.

dialogului social și (b) promovarea strategiilor locale de ocupare (a forței de muncă) și inovare.

Pentru prima categorie, au fost stabilite 5 astfel de teme:

- anticiparea schimbării economice și sociale;
- utilizarea instrumentelor informatice în cadrul dialogului social;
- noi abordări în direcția dezvoltării responsabilității sociale corporative<sup>19</sup>;
- modernizarea organizării muncii;
- promovarea învățării continue.

Pentru promovarea strategiilor locale (categoria b), prioritățile tematice sunt date de:

- analizarea situațiilor existente la nivel local privind ocuparea forței de muncă;
- dezvoltarea de parteneriate locale, cu actori relevanți din diferite sectoare;
- studii și cercetări relevante pentru pregătirea strategiilor locale de ocupare;
- dezvoltarea și implementare de strategii locale;
- monitorizare și evaluare;
- schimbul și diseminarea de informații, dezvoltarea de rețele.

După cum se poate observa, aceste priorități reiau prioritățile *Agendei Politicii Sociale* și ale *Strategiei de ocupare* și le translatează la nivel practic.

Finanțarea prin FSE este susținută și de programul comunitar EQUAL, care susține acțiuni ce promovează egalitatea de șanse și lupta împotriva discriminării, alături de un set de *Acțiuni inovatoare*<sup>20</sup> ce promovează noi abordări privind formarea profesională și adaptarea industrială (și cunoscute ca măsuri ale „Articolului 6”).

### **Metode și strategii adiacente**

Această categorie a modalităților de implementare a politicii sociale cuprinde crearea unui cadru legislativ comun tuturor statelor membre, accentuarea unei anumite priorități în mai multe direcții de acțiune (cum este cazul egalității de gen) și utilizarea de analize politice și cercetări. O importanță specială este acordată acestora din urmă prin înființarea a trei organisme separate ce monitorizează evoluția și implementarea politicii sociale: *Centrul European de Monitorizare a*

---

<sup>19</sup> În engleză – „corporate social responsibility”.

<sup>20</sup> Pentru detalii privind programul EQUAL, vezi broșura „Politica regională”.

*Rasismului și Xenofobiei*<sup>21</sup> (Viena), *Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă*<sup>22</sup> (Dublin) și *Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate la Locul de Muncă*<sup>23</sup> (Bilbao).

*Centrul European de Monitorizare a Rasismului și Xenofobiei* a fost înființat în 1997 (începându-și activitatea în 1998) și are drept scop furnizarea de date și informații referitoare la situația rasismului, xenofobiei, islamofobiei și anti-semitismului la nivel comunitar, precum și elaborarea de studii și strategii de acțiune în acest domeniu. De asemenea, *Centrul* diseminează informații și exemple de bune practici prin rețeaua sa RAXEN (*Rețeaua Europeană de Informații privind Rasismul și Xenofobia*)<sup>24</sup>, ce are puncte naționale de colectare și diseminare a informației în fiecare SM.

*Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă* a fost înființată în 1975 pentru a contribui la planificarea și crearea unor condiții mai bune de viață și de muncă la nivelul UE. Activitățile sale se desfășoară în parteneriat cu guvernele, organizațiile patronale, sindicatele și Comisia Europeană, fiind orientate în două direcții: (1) managementul cercetării și (2) informare și comunicare. De asemenea, organizația dispune de o rețea de *Centre Naționale de Legătură*<sup>25</sup> ce funcționează ca sisteme de comunicare și fac legătura cu nivelele naționale.

*Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate la Locul de Muncă* a fost înființată în 1996, în scopul de a colecta, disemina și facilita schimbul de informații economice, tehnice și științifice privind îmbunătățirea condițiilor de muncă, precum și bune practici de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

---

<sup>21</sup> În engleză - *European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia* (EUMC)

<sup>22</sup> În engleză - *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*

<sup>23</sup> În engleză - *European Agency for Safety and Health at Work*

<sup>24</sup> În engleză - *European Information Network on Racism and Xenophobia*

<sup>25</sup> În engleză - *National Liaison Centers*

## I.2.d. Aspecte problematice, tendințe și provocări<sup>26</sup>

Evaluarea intermediară a *Agendei Politicii Sociale*, realizată în 2003, a arătat o schimbare vizibilă a situației economice și politice la nivel comunitar, comparativ cu anul 2000 (când a fost lansată *Agenda*). Astfel, Europa anului 2003 este caracterizată de o încetinire de durată a progresului economic, ce rezultă în încetinirea ritmului creării de noi locuri de muncă și creșterea ratei șomajului – ceea ce ridică noi provocări pentru politica socială a perioadei imediat următoare (2003-2005) și pentru realizarea obiectivelor stabilite în 2000. Aspectele problematice identificate în cursul acestei evaluări evoluează în jurul *tendențelor demografice* (îmbătrânirea populației și a forței de muncă în spațiul comunitar), *inegalităților de gen* încă existente, *schimbării naturii familiei* (creșterea numărului familiilor monoparentale, ceea ce duce la ajustarea corespunzătoare a protecției sociale în această direcție), *schimbărilor tehnologice*, *disparităților sociale și sărăciei*. Acestea li se adaugă provocarea adusă de extinderea Uniunii cu încă 10 state în anul 2004. Pe de altă parte însă, în timp ce economia comunitară este în regres, aceste noi SM înregistrează o creștere economică constantă – ceea ce poate impulsiona progresul economic la nivel comunitar.

Una din principalele provocări aduse de extinderea UE în domeniul social se referă la discriminarea minorităților etnice - și în special a minorității roma – și necesită crearea de soluții comune la nivelul Uniunii. Acestea i se adaugă potențialul migrator al forței de muncă din noile SM și modul în care va fi afectat peisajul social comunitar. Totuși, se poate ca acest efect migrator să nu fie unul de durată ci unul pe termen scurt, iar fenomenul migrator poate avea loc și în sens invers, datorită foștilor lucrători migranți ce pot alege să se întoarcă în țara de origine odată cu integrarea acesteia în UE.

Revenind la situația generală a politicii sociale la nivel comunitar, este de remarcat tendința de accentuare a rolului „responsabilității sociale corporative”<sup>27</sup> – adică a acceptării unei companii de a își justifica deciziile în fața părților interesate (afectate în mod direct de acestea). Apărut la

---

<sup>26</sup> Această componentă a lucrării are la bază evaluarea intermediară a Agendei Politicii Sociale (*Midterm Review of the Social Policy Agenda*) și raportul Kok asupra extinderii UE (Wim Kok - *Enlarging the European Union: Achievements and Challenges?*)

<sup>27</sup> În engleză - *corporate social responsibility*

Începutul anilor '90 în peisajul politic comunitar, acest nou concept economico-social duce la formarea unor companii social-responsabile, care iau în considerare impactul acțiunilor lor asupra comunităților și mediului în care operează, asupra angajaților și consumatorilor, și care aleg să echilibreze profitul economic cu nevoile părților interesate. Promovarea acestui nou tip de responsabilitate socială este una din preocupările UE, ce are astfel în vedere abordarea combinată a sectoarelor economic, social și protecția mediului.

Acestea sunt numai câteva din elementele în jurul cărora va evolua politica socială în următorii ani, la care se adaugă preocuparea continuă pentru îmbunătățirea calității relațiilor industriale (prin dezvoltarea de indicatori de calitate și promovarea înțelegerii relațiilor industriale). De asemenea, se continuă dezvoltarea obiectivelor stabilite în 2000, adică: creșterea numărului și calității locurilor de muncă, dezvoltarea flexibilității și securității în contextual unui mediu de lucru în schimbare, modernizarea protecției sociale, promovarea egalității de gen, combaterea sărăciei, discriminării și excluziunii sociale.

## **II. Politica socială în România**

Pentru România, țară în curs de aderare la UE și confruntată cu presiunea schimbărilor necesare alinierii la standardele comunitare, se poate spune că politica socială reprezintă un exemplu de succes în istoria procesului de negociere. Aceasta deoarece *Capitolul 13* de negociere, corespunzător politicii sociale, a fost deschis în al doilea semestru al anului 2001 și închis provizoriu în primul semestru al anului 2002 - ceea ce înseamnă că au fost stabilite elementele de bază ale tuturor domeniilor semnificative în acest sector, chiar dacă procesul de corelare cu politica UE continuă încă.

### **II. 1. Alinierea la standardele comunitare**

Demarat în anul 1999 prin *Programul Național de Aderare la UE*, procesul de aderare a României a cunoscut o abordare structurată odată cu deschiderea capitolelor de negociere (în anul 2000). Fiecare capitol de negociere este detaliat în cadrul unui *Document de poziție*, ce cuprinde aspectele asupra cărora statul respectiv trebuie să acționeze în direcția implementării acquis-ului comunitar și a dezvoltării cadrului instituțional adecvat. Documentul de poziție pentru *Capitolul 13* are în vedere următoarele aspecte ale politicii sociale: armonizarea legislativă, dialogul social, egalitatea de tratament pentru femei și bărbați, lupta împotriva discriminării, ocuparea forței de muncă, FSE, securitatea socială (inclusiv protecția socială a persoanelor vârstnice și eliminarea excluziunii sociale), integrarea persoanelor cu handicap, sănătatea publică, sănătatea și siguranța la locul de muncă și afilierea la *Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă*. În momentul încheierii acestui capitol de negociere exista cadrul legal și instituțional de bază pentru fiecare din aceste domenii, însă reforma politicii sociale trebuia să continue.

O evaluare a gradului de aliniere a politicii naționale la standardele comunitare ale politicii sociale este dată de „*Parteneriatul pentru Aderare 2003*”, conform căruia politica socială și de ocupare a forței de muncă în România mai avea de progresat în ceea ce privește:

- continuarea alinierii la acquis-ul comunitar în domeniul legislației muncii, inclusiv elaborarea noului *Cod al muncii*;
- completarea transpunerii acquis-ului în domeniul egalității de tratament între femei și bărbați și implementarea lui, în special adoptarea legislației privind maternitatea, familia și copilul;
- continuarea alinierii la acquis-ul comunitar în domeniul anti-discrimnării și implementarea sa adecvată;
- continuarea transpunerii acquis-ului comunitar în sectorul sănătății și siguranței la locul de muncă, precum și îmbunătățirea cooperării între cele două ministere de resort;
- completarea și continuarea implementării legislației din domeniul sănătății publice;
- implementarea *Planului Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă*;
- continuarea dezvoltării capacității *Agentei Naționale de Ocupare* de promovare a programelor și măsurilor active de ocupare, în special la nivel local și regional, precum și pregătirea acestora pentru implementarea de proiecte prin FSE;
- continuarea măsurilor de sprijin pentru partenerii sociali;
- promovarea dialogului social autonom, în special la nivel de întreprinderi și la nivel sectorial;
- completarea legislației secundare necesare implementării noii Legi privind Sistemul Național de Asistență Socială (legea cadru, nr. 705/2001) și a dezvoltării de sisteme de monitorizare și control în domeniu;
- întărirea cooperării inter-ministeriale și a descentralizării responsabilităților privitor la implementarea legislației din domeniul asistenței sociale;
- implementarea Strategiei Anti-sărăcie și de Promovare a Incluziunii Sociale și clarificarea cadrului instituțional adecvat pentru implementare.

De asemenea, aceste nevoi sunt identificate și în „*Foia de parcurs pentru România și Bulgaria*”<sup>28</sup>, structurate însă în priorități pe termen mediu și priorități pe termen lung.

Astfel, procesul de aliniere la standardele comunitare continuă și prioritățile anterior semnalate sunt adresate prin adoptarea de măsuri corespunzătoare. Pentru perioada 2002-2003, așa cum se

---

<sup>28</sup> Communication from the Commission to the Council and to the European Parliament: Roadmaps for Bulgaria and Romania – COM(2002)624 final



arată în raportul anual al progresului întocmit de Guvernul României<sup>29</sup>, realizările acumulate sunt structurate pe domeniile *Documentului de poziție*, astfel:

- legislația muncii – a fost adoptat noul Cod al Muncii (ianuari 2003);
- egalitatea de tratament pentru bărbați și femei – a intrat în vigoare legea egalității de șanse (iunie 2002) și au fost clarificate responsabilitățile delegate următoarelor instituții: *Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurari Sociale (CNPAS), Inspectoria Muncii (IM), Consiliul Național de Formare Profesională a Aduților (CNFPA), Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii*, fiind avută în vedere și înființarea unei Agenții Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați.
- sănătate și securitate în muncă – au fost revizuite normele generale de protecție a muncii și au fost transpuse prevederile a 20 de directive europene din domeniul securității și sănătății în muncă, precum și elaborarea unui *Plan Național de Îmbunătățire a Condițiilor de Muncă din sectorul sanitar* (2003);
- dialogul social – au fost adoptate măsuri legislative pentru:
  - consolidarea statutului *Consiliului Economic și Social*,
  - promovarea dialogului social bipartit (patronate-sindicate),
  - crearea parteneriatului social în fundamentarea politicii de stabilire a salariului minim pe baza coșului minim de consum,
  - elaborarea, în parteneriat, a *Planului Național de Dezvoltare*,
  - crearea *Forumului Virtual de Informare, Consultare și Dezbateri pentru Societatea Civilă și Parteneriatul Social*
- sănătatea publică – a fost acordată atenție acțiunilor de întărire a capacității instituționale de implementare a acquis-ului comunitar în domeniul bolilor transmisibile, al infecției cu HIV la copii, al dependenței de droguri, al tutunului și fumatului, al furnizării serviciilor medicale;
- ocuparea forței de muncă – principala realizare a fost adoptarea *Planului Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă (PNAO)* pentru perioada septembrie 2002-

---

<sup>29</sup> “Raport asupra progreselor înregistrate în pregătirea pentru aderarea la Uniunea Europeană în perioada septembrie 2002 - iunie 2003”, Guvernul României, iunie 2003

decembrie 2003, la care se adaugă *Documentul Comun de Evaluare a Politicii de Ocupare a Forței de Muncă* (octombrie 2002)– rezultat în urma consultărilor dintre Guvernul României și reprezentanți ai Comisiei Europene, având drept scop identificarea unor domenii prioritare ce necesită o monitorizare a progresului realizat;

- securitate socială, persoane vârstnice și excluziune socială – au fost adoptate măsuri în următoarele direcții:
  - *asigurările sociale* – a fost elaborat proiectul Legii privind schemele facultative de pensii ocupaționale;
  - *asistența socială* - a fost aprobat Regulamentul cadru de organizare și funcționare a serviciului public de asistență socială (2003) și a fost restructurată activitatea de protecție a persoanelor cu handicap;
- lupta împotriva discriminării – participarea României (începând cu anul 2002) la *Programul Comunitar de Combatere a Discriminării* (2002 – 2006);

Aceste realizări și progrese sunt reflectate de forma de organizare a politicii sociale în România și de adoptarea de noi proiecte legislative și planuri de acțiune.

## **II.2. Organizarea politicii sociale în România**

În România, politica socială este o politică concertată, coordonată de către *Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei* și susținută de activitatea altor ministere precum *Ministerul Sănătății* și *Ministerul Educației și Cercetării*. Domeniile de activitate ale politicii sociale naționale sunt:

- A. Piața forței de muncă (inclusiv șomajul) și politicile salariale
- B. Pensiile și alte drepturi de asigurări sociale;
- C. Asistența socială și politicile familiale;
- D. Relațiile de muncă, securitatea și sănătatea în muncă.

La aceste 4 domenii de care este responsabil în special Ministerul Muncii se adaugă domeniile: Asigurări de Sănătate, Politici din sfera locuinței și locuirii, Politici în sfera Educației, Politicile sociale din domeniul probațiunii / reinsertiei sociale a persoanelor delinvente și alte politici sociale de care sunt responsabile în principal alte ministere.

Fiecare dintre aceste domenii are cadrul său legal și instituțional, problemele specifice și prioritățile sale de acțiune.

#### A. Domeniul pieței forței de muncă (inclusiv șomajul) și al politicilor salariale

Acest domeniu cuprinde aspectele legate de ocuparea forței de muncă, reconversia profesională a șomerilor, egalitatea de șanse pe piața muncii etc. și răspunde problemelor lor specifice. Cadrul legal de bază al acestui domeniu este format de *Legea nr.76/2002* și de *Ordonanța nr.129/2002*. *Legea nr.76/2002* privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă „reglementează măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii”<sup>30</sup> și stabilește obiectivele naționale în domeniu. *Ordonanța nr.129/2002* se referă la formarea profesională a adulților și reprezintă ordonanța omonimă din 2000 (*Ordonanța 129/2000*), modificată și completată în 2002. Această ordonanță stabilește obiectivele formării profesionale a adulților, organizarea națională a formării profesionale a adulților, reglementează autorizarea furnizorilor de formare profesională și modalitățile de finanțare ale acesteia.

Documentul strategic al acestui domeniu este reprezentat de *Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă* (PNAO), adoptat în 2002 și structurat în patru piloni – corespunzători pilonilor *Strategiei europene de ocupare a forței de muncă*:

- I. Îmbunătățirea capacității de angajare (angajabilitatea);
- II. Dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea de locuri de muncă (antreprenoriatul);
- III. Promovarea capacității de adaptare a întreprinderilor și a angajaților acestora (adaptabilitatea);
- IV. Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați (șanse egale).

PNAO cuprinde măsurile pe termen scurt și mediu ce vor fi aplicate de România pentru îmbunătățirea situației ocupării forței de muncă, în funcție de prioritățile corespunzătoare fiecăruia din cei 4 piloni.

---

<sup>30</sup> LEGEA Nr. 76 / 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (*M.O.nr. 103/06.02.2002*)

Principalele instituții ale domeniului forței de muncă sunt *Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă* (ANOFM) și *Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă*. ANOFM a fost înființată în 1998 (Legea nr. 145/1998) - sub denumirea de *Agencia Națională pentru Ocupare și Formare Profesională* – și a dobândit denumirea actuală în anul 2000 (*Ordonanța de urgență* nr. 294/2000). ANOFM a fost înființată ca organism tripartit<sup>31</sup> și are în subordine agenții constituite la nivel județean și la nivelul municipiului București, formând astfel o rețea națională de ocupare a forței de muncă. *Agencia* are trei obiective principale, în vederea cărora își desfășoară activitatea:

- 1) instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării și formării profesionale;
- 2) aplicarea strategiilor naționale în domeniul ocupării și formării profesionale;
- 3) aplicarea măsurilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate în munca.

Activitățile specifice ale Agenției pentru realizarea acestor obiective (sau serviciile oferite) sunt: activități de informare și consiliere a carierei, consultanță în vederea începerii unei afaceri, servicii de preconcediere, completarea veniturilor șomerilor, subvenționarea locurilor de muncă, medierea muncii, acordarea de credite, organizarea de cursuri de formare profesională și stimularea mobilității forței de muncă. Tot pentru stimularea mobilității forței de muncă, însă la nivel internațional, acționează și *Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă*. În atribuțiile sale intră activități de recrutare și plasare a forței de muncă, activități de informare și consiliere a lucrătorilor migranți (și a celor interesați), eliberarea permiselor de muncă pentru cetățenii străini ce vor să lucreze în România, precum și atestarea și recunoașterea calificărilor profesionale ale acestora.

## B. Domeniul pensiilor și altor drepturi de asigurări sociale

Acest domeniu cuprinde organizarea și funcționarea sistemului public de pensii și a al asigurărilor sociale în România (cu excepția asigurărilor de șomaj și asigurărilor de sănătate care intră în alte categorii), ale cărui principii de bază sunt<sup>32</sup>:

- *principiul unicității* - statul organizează și garantează sistemul public bazat pe aceleași norme de drept;

---

<sup>31</sup> *Document de poziție – Capitolul 13, pag. 6.*

<sup>32</sup> LEGEA Nr. 19/17 martie 2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (*M.O.nr. 140/01.04.2000*)

- *principiul egalității* – asigură tratament nediscriminatoriu tuturor participanților la sistemul public de pensii și asigurări sociale;
- *principiul solidarității sociale* – presupune drepturi și obligații reciproc asumate de către participanții la sistem;
- *principiul obligativității* – menționează obligativitatea participării la sistem, pentru a putea beneficia de serviciile acestuia;
- *principiul contributivității* – presupune constituirea fondurilor de asigurări sociale prin plata de contribuții de către părțile participante la sistem;
- *principiul solidarității și redistribuirii intra și inter-generaționale* – presupune redistribuirea fondurilor de asigurări sociale atât între membrii unei generații (prin existența pensiei minime și plafonarea pensiei maxime) cât și de la o generație la alta prin utilizarea sistemului de pensii în flux;
- *principiul autonomiei* – presupune administrarea de sine stătătoare a sistemului public de asigurări.

Cadrul legal al sistemului de pensii și asigurări sociale este trasat de *Legea nr.19/2000* privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, ce reglementează modul și condițiile de funcționare ale sistemului, bugetul asigurărilor de stat și modul de realizare a contribuției de asigurări sociale. Alături de aceasta, se află în lucru o serie de proiecte legislative care deși se înscriu la celelalte 3 domenii influențează drepturile de pensii și asigurări sociale: modificarea și completarea Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, serviciile sociale, protecția socială a familiilor monoparentale, schemele facultative de pensii ocupaționale și protecția maternității la locurile de muncă expuse riscurilor profesionale.

Principala instituție responsabilă pentru funcționarea sistemului de pensii și asigurări sociale este *Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale* ( CNPAS), înființată în anul 2000 și având în subordine o rețea de case locale și regionale de pensii (toate cu personalitate juridică). Rolul CNPAS constă în asigurarea resurselor necesare pentru mecanismele de protecție

---

socială, stabilirea de proceduri pentru implementarea măsurilor de asigurări sociale și în administrarea majorității măsurilor de aliniere la standardele comunitare în această direcție.

### C. Domeniul asistenței sociale și politicilor familiale

În cadrul acestui domeniu există trei direcții de dezvoltare (subdomenii): (a) prestații și servicii de asistență socială, (b) asistența socială pentru persoane vârstnice și (c) combaterea excluziunii sociale. Pentru fiecare din aceste subdomenii există un cadrul legislativ adecvat și instituții responsabile pentru implementarea acestuia. Înainte însă de a vedea modul propriu-zis de funcționare a asistenței sociale în România, trebuie menționat procesul de reformă ce a demarat în anul 2001, prin adoptarea Legii nr.705/2001 - ce reprezintă baza cadrelui legal al sistemului național de asistență socială. Prin această lege este stabilit scopul asistenței sociale: „protejarea persoanelor care, datorită 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 integrare socială”<sup>33</sup> și sunt definite:

- dreptul la asistență socială;
- prestațiile și serviciile sociale;
- instituțiile de asistență socială;
- organizarea și funcționarea sistemului național de asistență socială (la nivel central și teritorial);
- personalul din cadrul sistemului de asistență socială;
- modalitatea de finanțare a asistenței sociale;
- jurisdicția asistenței sociale;
- Comisia de mediere socială.

Principalele instituții responsabile în acest domeniu sunt, la nivel central - *Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei*, iar la nivel local – *Direcțiile de muncă și solidaritate socială județene* (și cea a municipiului București) și *Consiliile județene și locale* (prin departamentele de asistență socială ). Alături de acestea, un rol important îl au:

---

<sup>33</sup> LEGEA Nr. 705 / 3 decembrie 2001 privind sistemul național de asistență socială, (M.O. nr. 814/18.12 2001)

- *Comisia de mediere socială* - comisie cu rol consultativ, înființată la nivelul fiecărui județ și fiecărui sector al municipiului București;
- *Consiliul Național al Persoanelor Vârstnice*- înființat în 2000, are rol consultativ și funcționează în scopul instituționalizării dialogului social dintre persoanele vârstnice și autoritățile publice<sup>34</sup>;
- *Comisia Anti-Sărăcie și Promovare a Incluziunii Sociale (CASPIIS)* – înființată în 2001 și aflată sub coordonarea directă a primului ministru, are drept scop monitorizarea și sprijinirea eforturilor de implementare *Planului Național Anti-Sărăcie și Promovare a Incluziunii Sociale*.

#### D. Domeniul relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă

Activitățile acestui domeniu au în vedere ralierea la abordarea comunitară a securității și sănătății în muncă, axată pe activitatea de prevenire a accidentelor de muncă și a bolilor profesionale. Baza legală a acestui domeniu este dată de *Legea nr. 90/1996*, ce definește cadrul de organizare a protecției muncii la nivel național și atribuțiile instituțiilor responsabile cu coordonarea și controlul acestei activități.

Alături de *Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei* – ce constituie organismul principal de coordonare a acestei politici, principala instituție cu responsabilități în domeniu este *Inspeția Muncii* (aflată în directă subordonare a ministerului). Înființată în 1999 (*Legea nr.108/1999*), are drept scop urmărirea îndeplinirii obligațiilor legale de către angajatori în domeniul relațiilor de muncă, precum și a celor referitoare la condițiile de desfășurare a muncii, la apărarea vieții, integrității corporale și sănătății tuturor celor implicați în cadrul procesului de muncă. *Inspeția Muncii* are în subordine *Inspectoratele Teritoriale de Muncă*, *Centrul de Monitorizare a Unităților cu Risc Profesional* și *Centrul de Pregătire și Perfecționare Profesională a Inspecției Muncii*. De asemenea, România este afiliată la *Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate la Locul de Muncă*.

---

<sup>34</sup> LEGEA Nr. 16 din 6 martie 2000 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național al Persoanelor Vârstnice (M.O NR. 104/ 9 martie 2000).

Așa cum politica socială a Uniunii Europene este în continuă transformare, și politica României în această direcție nu reprezintă o etapă finală de dezvoltare ci progresează permanent, adaptându-se atât unor priorități comunitare cât și unor priorități naționale specifice. La momentul actual se află în discuție o serie de acte legislative și se desfășoară o serie de proiecte cu asistență internațională, ce au în vedere dezvoltarea unui cadru instituțional adecvat, perfectarea dialogului social și a comunicării inter-ministeriale, precum și dezvoltarea de sisteme de monitorizare a progresului – elemente cheie ale unei politici sociale eficiente.

---



## **BIBLIOGRAFIE:**

### **Rapoarte:**

Chasard, Yves & Preda, Marian. *Politici sociale în Europa*, Institutul European din România, București:2000

*Document de Poziție al României: Capitolul 13 – Politica socială și de ocupare a forței de muncă*, 2001

*Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă* , Guvernul României, 2002

*Raport asupra progreselor înregistrate în pregătirea pentru aderarea la Uniunea Europeană în perioada septembrie 2002 - iunie 2003*, Guvernul României, iunie 2003

KOK, Wim - *Enlarging the European Union: Achievements and Challenges?*”, *Robert Schuman Centre for Advanced Studies*, European University Institute: Florence, 2003

### **Legislatie:**

Council Regulation (EC) No 1035/97 of 2 June 1997 establishing a *European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia*

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the *Social policy Agenda*, COM (2000) 379 final.

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on *Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy*, COM (2002) 416 final.

Communication from the Commission to the Council and to the European Parliament: *Roadmaps for Bulgaria and Romania*, COM(2002) 624 final

Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the *Midterm Review of the Social Policy Agenda*, COM (2003) 312 final.

Consolidated version on the Treaty of European Union, 2002 (O.J. C 325/5)

LEGEA Nr. 19/ 17 martie 2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (*M.O.nr. 140/01.04.2000*)

LEGEA Nr. 16 din 6 martie 2000 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național al Persoanelor Vârstnice (*M.O. nr. 104/ 9.03.2000*)

LEGEA Nr. 705 / 3 decembrie 2001 privind sistemul național de asistență socială, (*M.O. nr. 814/18.12 2001*)

LEGEA Nr. 76 / 16 ianuarie 2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (*M.O.nr. 103/06.02.2002*)

**Adrese web:**

<http://www.anofm.ro/>

<http://www.caspis.ro/>

<http://www.cnpas.org/>

<http://www.esc.eu.int/>

[www.euroactiv.com](http://www.euroactiv.com)

<http://europa.eu.int/eur-lex/>

<http://europa.eu.int/eures/index.jsp>

[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/social\\_policy\\_agenda/social\\_pol\\_ag\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_en.html)

<http://www2.europarl.eu.int/>

<http://eumc.eu.int/>

<http://europe.osha.eu.int/>

<http://www.eurofound.eu.int/>

<http://www.inspectmun.ro/>

<http://www.mmss.ro/>

<http://www.omfm.ro/prima.php3>

<http://www.protectiamuncii.ro/>