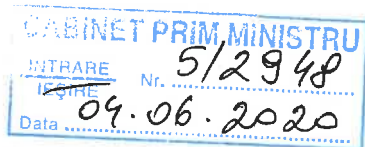


Nr.337/04.06.2020

## GUVERNUL ROMÂNIEI

Domnului Ludovic Orban, Prim-ministrul României



**Stimate domnule Prim-ministru,**

Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii, organizație sindicală reprezentativă la nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale, implicit la nivelul tuturor structurilor acestuia, respectiv: Casa Națională de Pensii Publice, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Inspecția Muncii, Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, ce reprezintă drepturile și interesele funcționarilor publici și personalului contractual din instituțiile M.M.P.S. solicită sprijin din partea Guvernului României în a face o prioritate din întreg spectru activităților instituțiilor noastre prin implicarea și luarea unor decizii menite să asigure cel puțin un nivel normal de funcționare al acestora, să existe un dialog real cu ministrul Muncii care să conducă spre rezolvarea dificultăților cu care ne confruntăm.

Dorim să vă supunem atenției o succintă analiză a rezultatelor a mai bine de 6 luni de mandat ale ministrului Muncii, doamna Victoria-Violeta Alexandru.

Doamna Victoria-Violeta Alexandru este singurul ministru care în mod constant și public își denigrează colegii/angajați din toate structurile M.M.P.S..

### **1. Analiza în domeniul sistemului public de pensii**

În urma unei simple analize a postărilor din mediul on-line, cel mai vizibil și accesibil, din aproximativ 56 de postări pe pagina oficială de facebook a doamnei ministru fac referire la sistemul public de pensii, un procent de 25% sunt mesaje politice, 24% din mesaje se referă la greua moștenire lăsată de fosta conducere a ministerului și la incompetența angajaților, respectiv un procent de 19% dintre mesaje sunt îndreptate împotriva angajaților Casei de Pensii făcând referiri repetate la o așa-zisă umilire a pensionarilor de către și în fața angajaților.

Avem așadar un procent de 67% de mesaje facebook voit defăimătoare, care nu au făcut altceva decât să provoace și mai mult neîncrederea beneficiarilor serviciilor oferite de Casele de Pensii. Nu înțelegem cu ce au ajutat aceste mesaje defăimătoare sistemul de pensii, populația, beneficiarii serviciilor noastre (pensionarii), de altfel un segment sensibil ce merită a avea toată preocuparea factorului politic și a noastră în implementarea deciziilor asumate politic.

Un procent de 9% din totalul mesajelor de pe facebook cu referire la sistemul de pensii, a făcut trimitere la acordarea accesului în aplicația REVISAL. Deși, i s-a adus la cunoștință doamnei ministru că accesul în REVISAL nu ajută cu nimic la instrumentarea unui dosar de pensii, aceasta s-a ambiționat și chiar a postat triumfător faptul că și Casele de Pensii beneficiază de acces în REVISAL. De menționat, că la momentul actual accesul în REVISAL este doar consultativ, legislația nefiind modificată ca să permită să folosim extrasul din Revisal la stabilirea datei de înscriere inițială la pensie (în cazul pensiilor de invaliditate –

acolo fiind singura problemă), așa că, în acest moment în loc să se simplifice procesul, mai avem o hârtie de listat și de pus în dosarul de pensie. O hârtie care nu are nicio valoare legală. Întrebare, cu ce este simplificat timpul de așteptare în soluționarea problemei?!

Un procent de 5% din totalul mesajelor de pe facebook au făcut referire la renegocierea contractelor cu Poșta Română și cu băncile, dar până la această dată nu avem cunostință să se fi finalizat vreo negociere.

Un procent de 5% din totalul mesajelor pe facebook au făcut referire la condițiile de arhivare a dosarelor de pensii în arhivele Caselor de Pensii. Au fost postate în mod voit imagini dintr-o arhivă pasivă, folosindu-se un limbaj provocator contra angajaților și conducerii Caselor de Pensii. Informațiile erau neconforme cu realitatea, așa cum a declarat de altfel și ex-președintele C.N.P.P. (www.bursa.ro din 29 aprilie 2020)

Cu ce a ajutat acest mod de comunicare? Cu ce a ajutat sistemul de pensii această „transparentă”?

Constatăm că doamna ministru Victoria Violeta Alexandru are cunostință de o parte a problemelor sistemului public de pensii.

Probleme identificate de ministrul Muncii le-am supus unei analize atente și am încercat să urmărim cum le-a remediat în cele 6 luni de mandat:

- „Termene depășite la soluționarea dosarelor” – nu a fost luată nicio măsură de îmbunătățire a programelor informatice, ca urmare încă există termene depășite la soluționarea dosarelor de pensii – **ZERO REMEDIERE;**
- „Prioritizarea dosarelor noi de pensionare astfel că recalculările au durat mai mult” – și acum se practică această metodă, din motivul menționat anterior și pe considerentul că solicitantul de drepturi noi de pensie nu are niciun venit, spre deosebire de cel care are deja în plată drepturi de pensie. Acest lucru se face prin asumare de către conducerile caselor de pensii. – **ZERO REMEDIERE;**
- „Nu se primesc sau se primesc greu răspunsuri, din partea angajatorilor, la solicitările Caselor de Pensii, de confirmare a stagiului de cotizare”. – Casele de pensii inițiază corespondența cu angajatorii doar în cazul în care documentele existente la dosar sunt incomplete. Această corespondență se referă în general la sporuri acordate sau la încadrarea în grupa superioară de muncă și extrem de rar la confirmarea stagiului de cotizare realizat. De ce? Întrucât până la 01.04.2001 stagiul de cotizare realizat se confirmă cu carnetul de muncă și doar în cazul pierderii acestuia stagiul de cotizare se confirmă cu adeverințe eliberate de angajator sau I.T.M. (după caz). Experiența ne confirmă că persoanele care și-au pierdut carnetul de muncă reprezintă, probabil max. 1%, deci doamna ministru a încercat să rezolve o problemă aproape inexistentă, în loc să se concentreze pe marile probleme care i-au fost aduse spre știință de organizația noastră, cât și ierarhic, de către conducerea C.N.P.P. și de directorii Caselor Teritoriale de Pensii (în videoconferințe) etc. și pe care le-a refuzat sistematic lăsându-le fără soluții de rezolvare. – **ZERO REMEDIERE;**
- „Termenele de soluționare la Comisia Centrală de Contestatii pot dura până la 2 ani” – poate doamna ministru nu are cunoștință, dar îi reamintim noi că prin Legea 127/2019 art. 145: (1) Comisia Centrală de Contestatii din cadrul C.N.P.P., reglementată prin Legea nr. 263/2010

privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, își continuă activitatea până la soluționarea contestațiilor formulate împotriva deciziilor de pensie rămase nesoluționate la data publicării prezentei legi. (2) Organizarea activității Comisiei Centrale de Contestații în vederea soluționării contestațiilor prevăzute la alin. (1) se stabilește prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale. (3) Soluționarea contestațiilor prevăzute la alin. (1) se face în termen de 3 ani de la data de întâi a lunii următoare celei în care se publică prezenta lege în Monitorul Oficial al României, Partea I. - **ZERO REMEDIERE;**

- „O improprie împărțire a sarcinilor între operatori și verificali în activitatea de gestionare a dosarelor” – suntem curioși să cunoaștem și noi algoritmul prin care a ajuns doamna ministru la această opinie, având în vedere că nu știe câți angajați sunt în sistemul public de pensii, prin urmare nu are cum să știe câți verificali sau operatori sunt în Casele Teritoriale de Pensii. Totodată, având în vedere că nu există o analiză clară prin care să se stabilească care ar fi norma de dosare operator/zi și verificali/zi, această afirmație a dânselor este fără susținere. Acest aspect nici nu se poate cuantifica atât timp cât angajații sunt nevoiți să apeleze la aplicații informatice paralele, să forțeze aplicațiile informatice sau să opereze calcule manual pentru a putea emite o decizie de recalculare a unor drepturi de pensie (...acele depășiri de termene pe care doamna ministru le-a punctat la prima problemă sesizată). Și această problemă a fost sesizată de către noi, dar până la această dată nu a fost luată nicio măsură vizibilă la nivel de angajat. – **ZERO REMEDIERE;**
- „Modul rudimentar de gestionare a arhivelor” – dacă ar fi existat un interes real al rezolvării unor probleme legate de activitatea de arhivare, atunci:
  - ar fi fost alocați bani pentru casarea arhivelor care întruneau condiții de casare și pentru care au fost solicitate fonduri dar nu au fost acordate;
  - ar fi suplimentat personalul care se ocupă de această activitate sau ar fi încercat să-i stimuleze pe cei existenți prin introducerea lor în rândul funcționarilor publici (acolo unde sunt cu contract de muncă) și implicit acordarea tuturor drepturilor care decurg din aceasta;
  - ar fi alocat sumele necesare asigurării condițiilor de păstrare a fondului arhivistic deținut de casele de pensii.

În opinia noastră ideea lansată evaziv, referitor la externalizarea activității de arhivare nu este realizabilă decât în ceea ce privește arhiva pasivă (pe intervalul de timp până la casare). Motivul este cât se poate de simplu: cu arhiva activă se lucrează zilnic, deci practic externalizarea nu ar aduce decât o întârziere în plus în operarea dosarelor de pensii. Introducerea unui operator economic prestator de servicii arhivistice ar îngreuna și mai mult traseul de soluționare a unei cereri de recalculare, ca să nu mai vorbim de faptul că, un operator economic, nu va presta servicii contra unei taxe echivalente cu salariul unui angajat cu contract de muncă, angajat cu studii medii (cum sunt majoritatea arhivarilor din țară).

Până la această dată, doar s-au aruncat în mass-media informații neconforme cu realitatea referitor la activitatea de arhivare iar la nivelul Caselor Teritoriale de Pensii nu a ajuns nicio măsură de îmbunătățire a activității, propusă de M.M.P.S..

Casa Națională de Pensii Publice precizează într-o – Analiză swot – la secțiunea Puncte slabe: „Activitatea de arhivă este subdimensionată din punct de vedere al personalului (în general este alocat un singur post, sau există situația în care activitatea de arhivă este asigurată de personal care are și alte atribuții).” – **ZERO REMEDIERE;**

În același registru, în data de 6 martie 2020, doamna ministru a publicat o informație însoțită de imagini dintr-o *arhivă pasivă* a Casei de Pensii a Municipiului București astfel că în mod eronat și intenționat a informat publicul că respectiva arhivă este una activă, mesajul ministrului muncii - „*Oameni buni, să folosești actele din dosarele oamenilor când îți faci nevoile, pe jos, într-una dintre camerele din clădirea cu arhiva, reprezintă fața unui sistem public schimonosit de acest cumplit “nu mă interesează/nu este treaba mea”, un sistem complet dezumanizat”.*

Menționăm că documentele care se regăsesc în acel spațiu de depozitare sunt documente de arhivă pasivă care trebuiesc păstrate 50 de ani de la data decesului titularului dosarului de pensie. Acele documente nu prezintă interes sau date cu caracter informativ pentru moștenitorii defuncțiilor sau pentru orice altă entitate fizică sau juridică, aspecte clarificate și prin corespondența instituției – Casa de Pensii a Municipiului București cu Casa Națională de Pensii Publice. Ca o lămurire suplimentară, clădirea arhivei a fost preluată fără utilități (energie electrică, energie termică, gaze, apă curentă și canalizare) și nici până la data prezentei nu au fost alocate sume cu această destinație.

Afirmația ministrului Muncii Victoria-Violeta Alexandru este un atac la demnitatea angajaților, defăimător, jignitor și înjositor ce nu face cinste Ministerului Muncii.

Pe baza celor expuse solicităm ca ministrul Muncii să își ceară public scuze pentru afirmațiile neconforme cu realitatea, totul fiind o manipulare grosolană.

- „Comunicare deficitară cu instituțiile omoloage din statele membre UE din cauze imputabile C.N.P.P.” – Care ar fi cauzele imputabile C.N.P.P.?! Ministrului i s-a adus la cunoștință faptul că se trimit nenumărate solicitări către unele instituții din UE și că răspunsul vine foarte greu sau uneori deloc. În speță știa deficiențele comunicării cu Italia, răspunsul ministrului fiind acela că va merge personal în Italia să aducă documentele, un răspuns ironic, ca multe altele date de acest ministru. Un răspuns care nu rezolvă nimic, așa cum nu au rezolvat nimic nici întâlnirile cu ambasadorii. Dacă ar fi analizat puțin situația, dacă ar fi stat de vorbă cu oamenii din sistem și ar fi comunicat, fără să-i considere din start ca fiind dușmănoși și incapabili, poate ar fi reușit să aducă unele îmbunătățiri în activitatea de stabilire a pensiilor comunitare și a formularelor europene, dar probabil are încredere doar în anumite persoane, care, din păcate și de această dată au sfătuit-o greșit – **ZERO REMEDIERE;**
- „Grave probleme în sistemul informatic gestionat de C.N.P.P.”, “contractul cu firma care asigură suportul sistemului expiră în luna Decembrie” - corect, grave probleme în sistemul informatic al



cărui contract de mentenanță a expirat în decembrie 2019, fapt cunoscut de doamna ministru având în vedere postarea din 2 decembrie, neremediat până la această dată. Între timp, într-o atare situație dânsa are pretenții să fi fost deja operate recalculările de acordare a indicelui de corecție la dosarele de invaliditate - limită de vârstă (dosare ce sunt recalulate sub efectul Deciziei Curții Constituționale nr.702 din 31.10.2019). Este neprofesional pentru un ministru, să emită pretenții pentru ca mai apoi să sancționeze angajații pentru nerealizarea lor, fără să nu întreprindă nici măcar o acțiune de remediere a situației. – **ZERO REMEDIERE;**

-“Scanare carnet de muncă” – Într-adevăr acțiunea de scanare a carnetelor de muncă a fost una fără sens atâta timp cât legislația în domeniu nu a fost actualizată, iar activitatea a fost făcută cu angajați temporari care nu știau să citească un carnet de muncă și erau plătiți în funcție de numărul de carnet scanate. Vă reamintim faptul că această activitate nu a fost executată de angajații caselor de pensii. Din păcate și această problemă a rămas în același stadiu, legislația nu a fost corelată/actualizată, ceea ce face ca aceste scanări să fie doar consultative, la fel ca și extrasul din Revisal – **ZERO REMEDIERE;**

Un alt mesaj al ministrului Muncii postat pe rețeaua de socializare „... astăzi am semnat Ordinul de constituire a grupului de lucru care îmi va prezenta soluțiile până în data de 11 februarie. Grupul de lucru are un calendar clar, termene scurte și o misiune orientată spre găsirea de soluții de rezolvare. Sunt un om care nu se ferește de greu, nu vorbesc despre toate obstacolele întâlnite...

*Nu voi minți, nu voi păcăli. Nu pot face minuni.*

*Voi fi corectă și voi munci serios în continuare. Alături de echipă.*

*Aveți încredere! Nu vă lăsați influențați de manipulări” - 8 ianuarie 2020.*

Organizația noastră a asigurat participarea în cadrul lucrărilor acestui grup de lucru prin nominalizarea realizată de către Confederația Sindicatelor Democratice din România – confederație a cărei membri suntem. În cadrul celor trei ședințe, la două dintre acestea participând și doamna Victoria Violeta Alexandru în calitate de ministru al Muncii, au fost dezbătute aspecte legislative ale sistemului public de pensii, ocazie cu care i-a fost înmănat un document cu principalele dificultăți ale sistemului și propuneri pentru rezolvarea unora dintre ele.

După cum se poate constata nici la această dată, doamna ministru nu a prezentat concluziile și nici nu a ținut seamă de documentarea realizată și comunicată. – **ZERO REMEDIERE;**

„Niciun pensionar nu trebuie să se roage de casele județene de pensii să respecte legea și termenul de 45 de zile în soluționarea dosarului de pensionare.”

„Nu se poate să fii plătit din bani publici și să nu muncești, dar să rămâi în funcție pentru că ai vechime sau pentru că te protejează legea. Legea îi protejează pe cei cinstiți, fiecare dintre noi trebuie să ia o oglindă în mână și să se uite bine. Nu se poate să îi „vână” pe antreprenorii care plătesc salarii, dezvoltă afaceri cinstite, dar să le vrem banii ca să aibă bugetul public resurse.”

Nu, niciun pensionar nu trebuie să se roage de noi, ne înțelegem responsabilitatea, însă ce trebuie să înțeleagă oamenii cărora ne adresăm este faptul că, suntem mult prea puțini prin comparație cu nivelul și complexitatea activității.

La data înființării, în anul 2001, pentru Casa Națională de Pensii Publice a fost aprobat un număr total de **5.950 de posturi**, acesta reducându-se succesiv până în prezent cu 37,3% (cu 2.217 posturi), funcționarea sistemului realizându-se în prezent cu un număr de 3.733 de posturi aprobate, din care **3.024 ocupate în prezent**.

Analiză comparativă a numărului de posturi care gestionează pensiile publice din România și media europeană:

Numărul de posturi alocate per 10.000 de pensionari la nivelul C.N.P.P. a scăzut de la circa 9 posturi alocate în 2001, la 6,7 posturi în 2020, în condițiile în care **numărul personalului administrativ al pensiilor publice existent în UE, variază între 15 și 20 de angajați per 10.000 de pensionari**.

În consecință, România este mult sub nivelul numărului de posturi care gestionează pensiile publice față de celelalte state membre ale Uniunii Europene, în condițiile în care sistemul public de pensii are și alte atribuții în plus față de stabilirea și plata drepturilor de pensii.

Atitudinea denigratoare a ministrului muncii Victoria Violeta Alexandru, referitor la angajații din cadrul caselor de pensii și încercarea vizibilă de manipulare a masei electorale din rândul beneficiarilor de drepturi de pensie, prin intermediul mesajelor transmise în mediile audio-vizuale, drept urmare acestei atitudini a crescut neîncrederea beneficiarilor în calitatea muncii desfășurate de angajații caselor de pensii, precum și ostilitatea acestora care se reflectă în replicile pe care le au în discuțiile cu angajații caselor de pensii, mergând uneori până la amenințări sau injurii. Considerăm că interesele politice nu trebuie să ne afecteze nici pe noi, nici pe beneficiari.

## **2. Analiza în domeniul activității derulate de A.N.O.F.M./Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă;**

Să analizăm și postări referitoare la A.N.O.F.M./Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă;

- „Epopoea angajatorilor față în față cu procesele greoaie și ne transparente, în relația cu A.J.O.F.M.-urile din teritoriu;
- Cea mai bună curățenie: scoatem totul la lumină. Mâine dimineață Ordinul prin care cer să se centralizeze și să se publice subvențiile, la zi, din toată țara, pentru angajarea șomerilor, pleacă spre A.N.O.F.M.;
- Vom afla cum s-au dat, transparent sau preferențial și ce s-a întâmplat cu banii;
- Agenția va înceta să se/ne mai păcălească că se ocupă, într-adevăr, de șomerii sau că ar cunoaște nevoile din piață;
- Vom sprijini în mod activ toate categoriile de persoane în căutarea unui loc de muncă și, pentru prima dată, în mod organizat, vom face ca A.N.O.F.M. să fie un partener de încredere pentru cei în plină formă de muncă, cu anumite calificări și în curs de perfecționare/dezvoltare pentru că trebuie să scăpăm de complexul instituției care se rezumă la șomerii fără calificări/mediu calificați;

- *Schimbările pe care le văd necesare la un A.N.O.F.M. găsit de mine neadaptat vremurilor îmi cam aduc nopți albe.”*

Având în vedere declarațiile publice ale doamnei ministru și intenția sa de reorganizare a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, în calitate de organizație reprezentativă, am atenționat asupra următoarelor aspecte:

„Rețeaua europeană de servicii publice de ocupare a fost înființată în mai 2014 în urma unei Decizii a Parlamentului European și a Consiliului pentru a consolida cooperarea dintre Serviciile Publice de Ocupare în Europa.

Membrii sunt serviciile publice de ocupare a forței de muncă (PES) din toate statele membre ale UE 27 (România/ A.N.O.F.M.), precum și Norvegia și Islanda și Comisia Europeană.

Rețeaua PES poate fi auzită oficial de Parlamentul European și de Consiliu, de Comisie și de alte organisme ale UE și își poate aduce oficial expertiza în domeniul pieței muncii.”

Annual, A.N.O.F.M./A.J.O.F.M. este supusă unui control al Comisiei Europene, o delegație a CE se deplasează în România la un A.J.O.F.M. ales aleatoriu și la A.N.O.F.M. Rapoartele de țară făcute de specialiștii europeni în domeniul ocupării sunt pozitive.

Referitor la numărul persoanelor care au beneficiat de formare gratuită prin A.J.O.F.M. și C.R.F.P.A., număr ar fi putut fi mult mai mare, dar nu ne-au fost alocați bani suficienți în buget pentru organizarea de cursuri, în condițiile în care am avut solicitanți.

Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă nu fac recrutare pentru mediul privat.

Recrutarea în legislația aplicabilă, noi nu avem această activitate prevăzută în lege, recrutarea este apanajul angajatorilor care ne comunică locurile de muncă vacante, conform legii, și cărora noi le trimitem șomeri cu dispoziție de repatriere conform legii, iar aceștia decid care sunt șomerii pe care îi vor angaja sau nu.

Subvenționarea pentru ocuparea locurilor de muncă este o altă măsură activă prin care se angajează șomeri din diverse categorii, cu potențial scăzut de ocupare pe piața muncii: tineri, persoane peste 45 de ani, persoane care mai au 5 ani până la pensie, persoane cu handicap, etc.

Angajatorii, care sunt de fapt beneficiarii acestor subvenții, sunt tentați să se dezvolte, știind că obțin aceste subvenții care vin ca o gură de oxigen pentru activitatea lor, sunt măsuri care vin în sprijinul oamenilor de afaceri. Doamna ministru ne acuză că suntem plătitori de subvenții. Da, plătim subvenții și prin această măsură activă de stimulare, șomerii au un loc de muncă și sprijinim mediul de afaceri, așa cum prevede Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimulare ocupării forței de muncă (art. 80 și art.85 din Legea 76/2002).

Ponderea subvențiilor vine din fonduri europene, prin proiectele pe care le implementăm. Am reîntregit Bugetul Asigurărilor Sociale cu valoarea subvențiilor acordate începând cu data de 01.01.2014, și avem în derulare proiecte pentru acordarea subvențiilor până în 2021, deci, atragem sute de milioane de euro. În acest moment peste jumătate din personalul A.N.O.F.M. și A.J.O.F.M. lucrează în implementarea proiectelor dar în curând procentul va fi de 100% A.N.O.F.M. având alte 2 proiecte grant pentru finanțare, cu implementare în A.N.O.F.M. și A.J.O.F.M.

Chiar pe site-ul oficial al instituției avem - "Tabelul cu beneficiarii de subvenții doar pentru anul 2019, în total 66.500 persoane angajate prin această MĂSURĂ ACTIVĂ DE OCUPARE: SUBVENȚIONAREA LOCURILOR DE MUNCĂ.

Alte măsuri active de ocupare sunt primele plătite către anumite categorii de șomeri greu ocupabile, când se angajează (prima chirie, prima pentru navetă, prima de instalare etc). Și o parte din aceste prime sunt plătite din fonduri europene, sunt în aceleași proiecte împreună cu subvențiile.

Prin consilierii EURES (European Employment Services – Servicii europene de ocupare), AJOFM în primul rând INFORMEAZĂ persoanele care doresc să meargă în străinătate cu privire la drepturile pe care le au acolo, pentru a nu fi supuse traficului în scop de muncă, sexual etc. Nu EURES trimite oamenii în străinătate, ci condițiile create de politic.

### **Principale dificultăți ale sistemului:**

- Resursă umană insuficientă;
- Aplicația informatică este depășită din toate punctele de vedere, nefuncțională, care nu mai este actualizată legislativ de ani de zile.
- Echipamentele au peste 10 ani vechime! Cum putem face performanță pe echipamente depășite moral, nu avem licențe, și normal, acestea se blochează în permanență?!
- Service pentru echipamente, de asemenea, nu mai avem de ani buni, scoatem bani din buzunar și plătim pentru repararea acestora ca să avem cu ce lucra. Am fost puși în situația de a cumpara chiar și tonere când ni s-a alocat buget 0" pentru bunuri și servicii.

Nu se poate imputa instituției/angajaților că în acest moment au mai ramas în bazele noastre de date doar persoane cu 0-4 clase, pe care nici măcar nu îi putem introduce în cursuri datorită nivelului de pregătire, și care beneficiază de ajutor social.

E consecința politicilor publice, noi suntem inițiatori și nici nu adoptăm legi, noi doar le aplicăm. Exodul populației nu se datorează activității noastre, se datorează politicilor publice. Atragem atenția că valoarea Indicatorului social de referință, care la acest moment are valoarea de 500 lei, valoare ce nu a mai fost modificată din 2008. Astfel, un absolvent primește 250 lei indemnizație de șomaj, neîncurajator pentru un tânăr absolvent.

Accesul în platforma REVISAL – agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă au acces la acesta din iunie 2011, păcat că doamna ministru nu a fost informată de acest lucru asumându-și o victorie neconformă cu realitatea.

Doamna ministru a denigrat aceasta instituție, spunând că oferă servicii învechite și neconforme cu cerințele pieței muncii, lucru total neadevărat, suntem angrenați în politica europeană pentru ocupare și securitate socială.

România este membră PES, fiind instituția competentă în materie de șomaj din România cu corespondent la nivelul Uniunii Europene (de ex. POLE EMPLOI – Franța, Agentur Fur Arbeit – Germania, etc.). Mai mult, A.N.O.F.M. este instituția competentă în materie de șomaj care va participa la schimbul electronic de informații privind securitatea socială, prin sistemul informatic EESSI (interconectarea bazelor de date la nivel european pentru beneficii sociale), fiind deja înscrisă în baza publică de date la nivel UE a instituțiilor europene de securitate socială, la nivelul A.N.O.F.M. și al fiecărei agenții județene existând



personal specializat care lucrează în acest domeniu din anul 2007 (formularele europene în aplicarea regulamentelor europene de securitate socială).

**Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** la înființare, în anul 2003, avea în schema de personal, Organigramă, aprobat un număr de **3670 de posturi**, anul acesta, 2020, A.N.O.F.M. funcționează cu un număr aproximativ de 2.000 de posturi efectiv ocupate.

Prin comparație cu orice țară a Uniunii Europene rezultatul nu vine decât să întărească și mai mult faptul că România este nepermis de mult sub necesarul de personal în acest domeniu.

Cu titlu de exemplu: Bulgaria are 3005 angajați în instituția similară, la o populație de aproximativ 7 mil. de locuitori, Cehia – 10.851 angajați/10,5 mil. locuitori, Polonia – 22.135 angajați/ 38,5 mil. locuitori, Austria – 5.578 angajați/8,8 mil. locuitori și exemplele pot continua cu cifre concrete.

În mod eronat se cultivă ideea că România are mulți funcționari publici, cel puțin în ceea ce ne privește cifrele comparative sunt edificatoare.

### **3. Analiza în domeniul activității derulate de I.M./Inspectorate Teritoriale de Muncă;**

*„Cel mai mare coșmar pentru administrație, pentru cei care sunt obișnuiți să se muncească ineficient, este transparența.*

*Mă uitam pe datele care arată rezultatele activității Inspecției Muncii/Inspectoratelor Teritoriale de Muncă. În București, locul unde există cei mai mulți angajatori activi, numărul controalelor pentru respectarea legislației muncii este atât de mic. Alte semne de întrebare mi le ridică cele 168 de controale la anumite societăți (nu are importanță care sunt, nu mă interesează) în ultimii 3 ani. Sunt societăți comerciale cu peste 70 de avertismente iar altele cu peste 42 de amenzi. Angajatorii din cele 14 județe din imagine reprezintă 58,5% din totalul angajatorilor din țară. Cea mai mare pondere a controalelor vizează respectarea relațiilor de muncă (59,16%).*

*Discrepanța în aplicarea legii mi se pare uriașă. Am cerut mai multe explicații despre cum sunt selectați angajatorii incluși în planurile anuale/campaniile tematice de control.” – mesaj al ministrului muncii.*

Poziția oficială a organizației noastre în raport de afirmațiile ministrului Muncii:

**Plecând de la politica Parlamentului European**, care consideră că ”inspecțiile la locul de muncă reprezintă o sarcină a serviciului public, care ar trebui să fie realizată doar de organisme publice independente, și îndeamnă statele membre „să crească resursele umane și financiare ale inspectoratelor de muncă și să își consolideze sistemele de inspecție la locul de muncă a autorităților de inspecție a muncii.”, evaluarea și analiza externă a activității *Inspecției Muncii și a Inspectoratelor Teritoriale de Muncă* este importantă și necesară în permanență, nu doar într-un anumit moment.

Orice analiză pertinentă și obiectivă este utilă și bine-venită atunci când are ca scop schimbarea în bine a unei categorii profesionale sau a unei instituții.

Această schimbare ar trebui să țină cont și de situația actuală a resursei umane din cadrul Inspectoratelor Teritoriale de Muncă.

Interpretarea rezultatelor ar trebui făcută cu obiectivitate iar analizarea problemelor, inclusiv cele manageriale ar trebui discutate, dincolo de interpretarea statistică, care atunci când este greșită sau raportată la indicatori nepotrivii poate da naștere la confuzii.

Referitor la procentul de angajatori din fiecare județ controlați de inspectorii de muncă, acest indicator este determinat de numărul inspectorilor de muncă care desfășoară activitate de control - *controlul se realizează de inspector și nu de angajator*. Rezultatele arată o realitate previzibilă, în condițiile în care în județele mari și în municipiul București, în ultimii 5 ani numărul inspectorilor de muncă a scăzut, iar numărul de angajatori a crescut cu 25-35%.

Pentru corecta analiză cu privire la activitatea de control aceasta trebuie raportată și la numărul inspectorilor de muncă din sistem, număr insuficient, conform datelor cu privire la numărul inspectorilor de muncă la nivelul județelor menționate de ministru:

| Nr. Crt. | Județul         | Inspectori de muncă | Inspectori/angajatori activi(%) |
|----------|-----------------|---------------------|---------------------------------|
| 1        | Mureș           | 25                  | 0,16                            |
| 2        | București       | 148                 | 0,12                            |
| 3        | Cluj            | 59                  | 0,18                            |
| 4        | Iași            | 45                  | 0,20                            |
| 5        | Ilfov           | 38                  | 0,16                            |
| 6        | Brașov          | 53                  | 0,24                            |
| 7        | Dolj            | 46                  | 0,25                            |
| 8        | Bihor           | 50                  | 0,22                            |
| 9        | Harghita        | 18                  | 0,20                            |
| 10       | Bistrița-Năsăud | 22                  | 0,26                            |
| 11       | Timiș           | 55                  | 0,21                            |
| 12       | Prahova         | 50                  | 0,24                            |
| 13       | Argeș           | 51                  | 0,27                            |
| 14       | Satu Mare       | 31                  | 0,33                            |

Precizăm că aceste posturi posibil să nu fie efectiv ocupate, pentru că la nivel național avem un număr de 345 posturi vacante, un calcul simplu ne arată că procentul inspectorilor este sub 1% raportat la numărul angajatorilor activi. Numărul angajatorilor la nivel național fiind de 613.265.

Referitor la numărul de controale sau sancțiuni aplicate la un singur angajator, aici indicatorul de referință este direct proporțional cu numărul de sesizări și de dispersarea sa teritorială.

În 20 de ani, activitatea de control a inspectorilor de muncă a fost un subiect controversat, dar niciodată nu fost lansat în spațiul public un număr de cifre care să pună în pericol atât activitatea cât și siguranța inspectorilor de muncă.

Inspectorii de muncă au familii, copii și sunt cetățeni ai României care ar trebui să beneficieze de aceleași drepturi ca toți ceilalți care muncesc în această țară.

Ce se știe dar nu se menționează!

Dincolo de aspectele negative pe care le-ați auzit despre inspectorii de muncă și sunteți tentați să le exprimați, trebuie cunoscut și faptul că:

- activitatea Inspectoratelor Teritoriale de Muncă a fost în mod constant **subfinanțată**;
- logistica existentă este minimală, mijloace de transport sunt **insuficiente numeric și depășite tehnic**, echipamente de comunicare la distanță sunt **inexistente** sau **depășite tehnologic**;
- **lipsa unui dialog** cu cei îndrituiți să contribuie la întărirea capacității administrative;
- **lipsa accesului la dezvoltarea unei cariere** în funcția publică;
- **lipsa de încredere** a agentului economic cu privire la corectitudinea instituției etc.
- măsurile de protecție pentru inspectorii de muncă, deși au fost introduse în decursul timpului în legislație, au rămas la nivel formal, lipsite de efect. Aceștia sunt adesea supuși unor acte de **violență verbală și mai nou fizică**;
- resursa umană **a scăzut numeric în permanență**, atât pentru personalul de control cât și pentru cel de suport;
- formarea și perfecționarea profesională continuă, **a lipsit** cu desăvârșire în anumite perioade de timp, **sau a fost ne semnificativă**; Din anul 2010 nu au mai fost organizate întreprinderi care să aibă ca scop perfecționarea profesională;
- sistemul de salarizare nu s-a raportat niciodată la complexitatea, riscurile și importanța activității de control și cea de cercetare a accidentelor de muncă;
- schimbările privind politicile de control concepute de oameni fără experiență în domeniu au contribuit la **scăderea calității actului de control**;

Inspectorii de muncă sunt din ce în ce mai demotivați, fiind în permanență criticați de șefi, angajatori și de lucrători.

De 10 ani inspectorul de muncă din cadrul Inspectoratelor Teritoriale de Muncă lucrează într-o instabilitate instituțională. Cum se poate întări capacitatea administrativă a instituției dacă veșnic factorul politic dorește să facă o schimbare și se rezumă la schimbarea șefilor.

Ce rămâne în urmă? Erorile de sistem, erorile de management.

Cine este afectat? Evident, *inspectorul de muncă*.

Orice critică publică din partea ministrului asupra propriilor instituții, asupra activității desfășurată de personalul acestora afectează în primul rând imaginea respectivei instituții, și astfel ajungem la situații de diminuare a autorității și de violență din partea celor care sunt supuși actului de control.

**Inspekția Muncii** gestionează întreaga activitate cu un număr de 2.181 angajați raportat la un număr aproximativ de peste 600.000 de angajatori, ceea ce înseamnă sub 1% personal dedicat acestei activități cu rol esențial pe piața muncii.

Potrivit art.2 Legea 337/2018 privind statutul inspectorului de muncă: „În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, inspectorul de muncă este investit cu exercitiul autorității de stat.”

În momentul în care alegeți să criticați public activitatea unei instituții care îndeplinește funcția de autoritate de stat, prin care se asigură exercitarea controlului în domeniile relațiilor de muncă, securității și sănătății în muncă și supravegherii pieței, inevitabil subminați autoritatea statului.

Reamintim că Inspekția Muncii acționează pentru asigurarea protecției sociale a muncii, în baza prevederilor art. 41 din Constituția României, republicată, și, respectiv, a prevederilor Convenției OIM nr. 81/1947 privind inspekția muncii în industrie și comerț, ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 284/1973 și ale Convenției OIM nr. 129/1969 privind inspekția muncii în agricultură, ratificată prin Decretul Consiliului de Stat nr. 83/1975.

#### **4. Analiza în domeniul activității derulate de A.N.P.I.S./Agențiile Județene pentru Plăți și Inspekție Socială;**

Instituție cu rol fundamental în asigurarea beneficiilor de asistență socială și în susținerea serviciilor sociale. Colegii noștri au susținut și asigurat prin activitatea lor plata către un număr de aproximativ 5, 4 milioane de beneficiari cu aproximativ 6 milioane de beneficii.

Au fost verificate 98.152 de dosare, 68.246 numărul formularelor europene transmise spre completare Statelor Membre U.E. sau primite de la Statele Membre U.E., au fost evaluate un număr de 539 servicii sociale, 1.131 de servicii sociale au fost monitorizate, 1.270 servicii sociale controlate, peste 900.000 de petiții ne-au fost adresate și au fost soluționate, proiectele derulate din fonduri europene, peste 10.000 de audiențe telefonice pentru îndrumarea și consilierea telefonică a cetățenilor în ceea ce privește modalitatea de stabilire/acordare/modificare a drepturilor la beneficiile de asistență socială, 1.113 entități au fost verificate în vederea asigurării respectării drepturilor persoanelor cu dizabilități la un mediu accesibilizat, toate acestea reprezentând doar o mică parte din activitatea desfășurată de instituție împreună cu structurile teritoriale cu mai puțin de 1.400 de angajați.

Agenția Națională pentru Plăți și Inspekție Socială având un buget pentru funcționarea și organizarea proprie mai mic de 1%, mai exact 0,86%, ceea ce reprezintă mult prea puțin prin comparație cu nevoile reale ale întregii structuri.

Sintetizăm o parte din dificultățile comune ale întregului sistem gestionat de angajații din toate structurile ministerului Muncii (case de pensii, agenții pentru ocuparea forței de muncă, agenții pentru plăți și inspekție socială, inspectorate de muncă):

- Bază materială necorespunzătoare - lipsa resurselor pentru asigurarea dotărilor hardware și software, aplicații informatice neactualizate conform modificărilor legislative, baze de date neactualizate, lipsa interoperabilității bazelor de date;
- Lipsă majoră de personal - fiecare din instituțiile M.M.P.S. a pierdut personal datorită restructurărilor din 2010 (pierdere ce nu a fost recuperată niciodată), încetarea raporturilor de serviciu a colegilor care îndeplinesc condițiile de pensie, transfer către alte instituții (A.N.A.F., Consilii Județene, Primării, A.P.I.A., I.S.C. etc) mult mai atractive din punct de vedere al pachetului salarial, suprasolicitarea la locul de muncă au fost și sunt factori determinanți în fenomenul de migrare către alte instituții sau în dificultatea privind recrutarea de noi angajați.



Personalul angajat face eforturi mari pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, prin efectuarea de ore suplimentare pe perioade îndelungate, ajungându-se astfel la un grad alarmant de epuizare al angajaților.

Potrivit prevederilor legislative, orele suplimentare nu pot fi plătite, mai mult de atât, în actualul context nu poate fi vorba nici de recuperarea acestora prin timp liber acordat, deoarece din lipsă de personal nu are cine suplini sarcinile de serviciu.

Diferențele de salarizare față de alte instituții ale statului au făcut ca un număr ridicat de salariați să solicite transferul în cadrul acestor instituții.

Considerăm că investiția în capitalul uman este una foarte importantă pentru îndeplinirea obiectivelor strategice și operaționale, ține de capacitatea de management a fiecărei instituții în a-și păstra specialiștii în sistem și de a valorifica întregul potențial al acestora.

Este necesară o analiză și adoptarea unor măsuri de suplimentare a personalului existent pentru ca întreg sistemul să facă față provocărilor la care este supus prin modificările și reglementările legislative, care de regulă, generează atribuții noi pentru fiecare din instituțiile Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

- Lipsa unui plan și a unor acțiuni concrete privind perfecționare profesională a angajaților;
- Subfinanțarea cronică a instituțiilor (sub 1% cheltuieli pentru funcționarea și organizarea instituțiilor noastre);
- Lipsa dialogului cu partenerii de dialog social pentru identificarea celor mai bune măsuri necesare în vederea asigurării bunei funcționări a sistemului și îmbunătățirii cadrului legal ce stă la baza activității instituțiilor noastre;
- Lipsa unui sistem coerent de salarizare și uniformizarea acestuia;
- Asigurarea unei forme a Statutului inspectorului de muncă în acord cu realitatea actuală. Asigurarea, din toate punctele de vedere, a unei linii clare, coerente și concise pentru toate instituțiile care exercită funcția de control, cu statut special (statut, salarizare, dotare tehnică etc);
- Asigurarea unor condiții normale de lucru prin finanțarea corectă care să corespundă nevoilor de funcționare a instituțiilor noastre.

Doamna Victoria Violeta Alexandru este ministrul care încă din primele zile ale mandatului său a dispus o măsură total ilegală, și anume, aceea de a anula procedurile aflate în derulare ale examenelor de promovare în toate structurile Ministerului Muncii, aspect sesizat de organizația noastră Guvernului României prin documentul înregistrat sub nr.17024/16.12.2019.

În toată această perioadă ministrul Muncii nu s-a preocupat de problemele reale ale acestui sistem, nu a adoptat nicio măsură benefică menită să anuleze o parte din problemele cu care ne confruntăm sau să îmbunătățească acest sistem complex pe care îl gestionăm, a generat confuzie în rândul beneficiarilor serviciilor noastre prin afirmații neconforme cu realitatea.

Mai mult decât atât, a avut un comportamentul jignitor menit să aducă atingere imaginii profesionale și să minimizeze tot efortul realizat de întregul aparat al Ministerului Muncii și Protecției Sociale.

Apreciam că întreaga activitate a structurilor Ministerului Muncii și Protecției Sociale trebuie să fie una de interes national, prioritar, constituind un domeniu de siguranță și securitate națională prin natura serviciilor adresate unui larg segment de populație (peste 12 milioane de beneficiari și peste 600.000 de angajatori).

În toată această perioadă, fiecare instituție a Ministerului Muncii și Protecției Sociale a avut rol definitoriu, covârșitor, în societate, colegii din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă și din cadrul Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială, printr-un efort suplimentar au implementat cu succes măsurile adoptate de Guvernul României cu privire la acordarea de plăți (șomaj tehnic) pentru sprijinirea populației, au dat dovadă de adaptare rapidă și implicare, pentru că, în ciuda faptului că ne confruntăm cu o lipsă cronică de personal, am înțeles că dincolo de documente sunt oameni și au nevoie de noi. În ciuda tuturor dificultăților cu care ne-am confruntat, toate instituțiile au asigurat plata beneficiilor la timp, nu a existat nicio întârziere la plată, beneficiarilor li s-au asigurat în timp util serviciile necesare.

Vă rugăm să efectuați analiza celor prezentate în acest document referitor la activitatea și lipsa de rezultate din partea ministrului Muncii, doamna Victoria-Violeta Alexandru.

Pe cale de consecință, dorim un ministru al Muncii cu o abordare constructivă, deschis spre dialog care să vină în întâmpinarea problemelor cu care ne confruntăm, pentru că, fie că vorbim despre instituții sau despre serviciile oferite de instituții, la bază sunt oamenii, indiferent din ce parte privim.

Guvernul României, oricare ar fi acesta, prin tot ceea ce face, trebuie să acționeze spre binele populației, un ministru nu trebuie să aibă ca principal și singur scop imaginea publică și câștigarea de capital politic.

Prin urmare, domnule Prim-ministru Ludovic Orban, dați un exemplu că acceptați poziția noastră constructivă și susțineți un demers bun pentru un management de calitate și constructiv la nivelul celui mai important ministru, un demers bun pentru România.

Cu deosebită considerație,

Președinte,  
Mihaela Duna  
  


Federația Sindicatelor din Ministerul Muncii  
FSMM  
ROMÂNIA