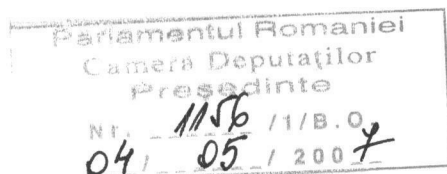
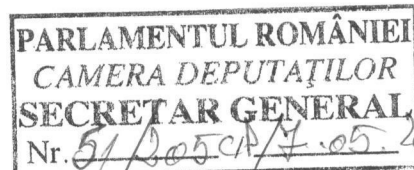


Către,



CAMERA DEPUTAȚILOR

Domnului președinte Bogdan OLTEANU



Ref.: OUG 28/2007, publicată în Monitorul Oficial nr. 282 din 27.07.2007, care s-a adoptat în ședința de guvern din data de 25.04.2007, în baza unei Note de fundamentare, în care se prezintă date inexacte și nereale, fapt care, prin trimiterea documentației către Parlament în vederea adoptării, constituie infracțiune prevăzută și sancționată de art. 7 alin. (2) din legea 115/1999 privind răspunderea ministerială.

DANIELA NICOLETA ANDREESCU – fost secretar de stat în Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, acum Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse (MMFES), cu domiciliul ales în str. Thomas Masaryk nr. 1, apartament 2, sector 1, București, am onoarea de a supune atenției dumneavoastră următoarele:

În calitate de secretar de stat am coordonat activitatea Departamentului pentru Muncă în Străinătate (DMS), a Corpului atașatilor pe probleme de muncă și securitate socială și a Oficiului pentru Muncă în Străinătate (OMFM)- până acum două săptămâni -, activități ce au incidentă cu Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 28/2007 pentru completarea Legii 202/2006 privind Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă, precum și unele măsuri de reorganizare instituțională, din perspectiva unui cunoscător al activității cu care s-au completat atribuțiile acestora din urmă, în mod intempestiv, fără dezbateri publice, pe ascuns, nu numai față de partenerii sociali, ci și față de cei care sunt direct vizati de această modificare legislativă. Măsurile legislative - prin care, pe de o parte se încearcă legitimarea târzie a unor fapte de exercitare de activități pentru care nu era autorizat ANOFM și nici persoanele juridice aflate în subordinea sa (după ce s-au produs efecte, inclusiv de natură materială, dar mai ales s-au creat prejudicii lucrătorilor români), iar pe de altă parte, se urmărește desființarea unor structuri care au promovat profesionalismul, implicarea și supremația interesului public și legalității, în raport de oricine încearcă un alt tip de „formule”, care sunt realizate fie din neglijență și necunoaștere sau tocmai din determinare clară, - au rolul de a distruge activitatea de gestionare a migrației în scop de muncă și îngreunează orice posibilitate de cunoaștere și acțiune unitară și coordonată în vederea protecției lucrătorilor români.

Voi încerca să redau modalitatea de inițiere a acestei Ordonanțe, indicând cum s-a respectat legea, interesul public și cum se aplică principiul bunei administrări:

I. Din punct de vedere al respectării normelor de tehnică legislativă, Ordonanța nu a ținut cont de prevederile:

1. Legea 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, deși în art. 3 alin. 1 din acest act normativ, se specifică că **acestea sunt obligatorii „la elaborarea și adoptarea ordonanțelor și hotărârilor Guvernului”**. Astfel:

A- nu s-a solicitat avizul OMFM (instituție interesată în aplicarea acestuia) și deci nu s-a respectat art. 8 alin. (1) din Legea 24/2000,

B- nu s-au respectat prevederile art. 13, 15, 16 din Legea 24/2000 și nu s-a avut în vedere necesitatea respectării **principiilor unicității reglementării în materie, evitarea paralelismelor și asanarea legislației**,

C- nu a fost realizată activitatea de documentare, impusă de art. 19 alin. 1 din Legea 24/2000,

D- nota de fundamentare nu se bazează pe redarea situației reale în domeniu cu consecințe majore pentru inițiatori, Guvern și lucrătorii români, încadrându-se prezentarea cu rea-credință de date insuficiente, incomplete pentru a se acoperi fapte de natură penală cu privire la care conducerea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse fusese deja sesizată de către OMFM și DMS, faptă prevăzută și pedepsită prin art. 7 alin. 2 din Legea 115/1999 privind responsabilitatea ministerială.

2. S-a evitat astfel, folosindu-se calea ordonanței de urgență, realizarea studiului de impact impus de Legea 49/2007, care trebuia să conțină starea de fapt, obiectivele urmărite, mijloacele necesare, etc., dar și **crearea fictivă a impresiei unei „stări de urgență”**, inexistentă în fapt, în condițiile în care cadrul legal permitea să se realizeze ceea ce apare în nota de fundamentare ca motivație, dar nu direct de către ANOFM ci de OMFM în cooperare cu ANOFM, care ar fi fost urmată firesc și de promovarea către organele de cercetare penală și ale Curții de Conturi a **avertizării publice**. Practic, prin această Ordonanță de urgență s-a stopat realizarea atragerii răspunderii pentru funcționarii iresponsabili.

3. Colectivul special din MMFES, constituit în vederea elaborării proiectelor de acte normative în baza art. 5 din Regulamentul aprobat de HGR 50/2005 și a Ordinului 820 din 06/11/2006 al ministrului muncii, din rândul căruia făceau parte și directorii direcției din cadrul DMS, a căror activitate a fost transferată, nu au avizat această inițiativă legislativă, tocmai pentru că inițiativa legislativă era ținută pentru rezolvarea altor scopuri decât cele trecute în nota de fundamentare, care este clar că a fost realizată cu rea-

credință, sperând că nimeni nu va sesiza realitatea și că entitățile preluate, aflându-se în subordinea ANOFM nu vor mai avea curajul să continue să solicite să se ia măsurile care se impun în condițiile legii pentru faptele grave comise.

II. Din punct de vedere al realității motivației pentru inițierea actului normativ și existenței justificării situației „extraordinare” care nu poate fi amânată și care impune inițierea și adoptarea unei ordonanțe de urgență precizez:

1. atribuțiile care s-au instituit prin Ordonanță de urgență pentru ANOFM, **existau și se aflau la OMFM**, tot instituție publică, tot în subordinea MMFES, lucru care rezultă clar din compararea atribuțiilor dintre cele două entități, care, conform art. 4 din HGR 1320/2001 privind organizarea și funcționarea OMFM, rămasă în vigoare (!!!) trebuiau de fapt să colaboreze; deci nu se justifică transferul atribuțiilor de care, de altfel nici nu se face trimitere în nota de fundamentare, cu rea-credință încercându-se acreditarea ideii că era necesar și urgent de a se reglementa pentru binele României, nu pentru ascunderea unor fapte penale!!!

2. Transferul netransparent de atribuții și modificările ierarhiei instituționale au în realitate ca scop:

A. Acoperirea și legitimarea activităților realizate de ANOFM și parte din structurile sale județene în domeniul recrutării și plasării lucrătorilor români în străinătate, precum și al cooperării cu Serviciul European de Ocupare a Forței de Muncă (EURES), realizate și până la apariția acestui act normativ, fără a avea atribuții, după ce, OMFM și DMS (exact entitățile ale căror atribuții se transferă acum, modificându-se inclusiv transferul de tip instituțional) au înaintat conducerii MMSSF avertizări publice, arătând fapte ce intră sub incidența art. 281 Codul penal, care se realizau de către ANOFM și structurile sale subordonate.

B. Însușirea rezultatelor activității DMS și OMFM pe linia informării și documentării lucrătorilor migranți:

- comunicate de presă legate de sistemul EURES realizate de DMS și OMFM,

- evoluții ale numărului locurilor de muncă postate pe pagina de web a ANOFM, realizate de DMS,

- ghiduri, pliante, studii, analize, informații și documentări prin care să se justifice ce nu s-a realizat prin propria implicare și acțiune, și care în realitate au fost realizate numai de către OMFM, DMS și atașații pe probleme de muncă și sociale.

C. Acoperirea faptului că ANOFM, deși au trecut patru luni de la data aderării României la Uniunea Europeană, nu a postat locurile de muncă vacante în România pentru cetățenii din UE, deci nu și-a îndeplinit propria obligație; în schimb, văzând implicarea DMS, s-a hotărât, **fără vreun temei legal, ca ANOFM să se implice pe competența de plasare în străinătate a lucrătorilor români**, cu consecințe grave datorate necunoașterii problematicei, legislației și nu numai (a se vedea mediatizarea PRO TV pe problema „înșelării” lucrătorilor români prin intermediul AJOFM Brașov).

D. Desființarea prin reorganizare a entităților care cunosc și au acționat pentru impunerea unei medieri corecte, transparente, cu protejarea dreptului la informație și a drepturilor românilor în străinătate, cu asigurarea unui echilibru între ceea ce se impune lucrătorilor români când lucrează în țările UE cu ceea ce se solicită lucrătorilor străini când vin să desfășoare activități lucrative pe teritoriul României, prin control, verificare și analiză comparativă continuă; toate acestea erau realizate fără plata de comisioane și taxe, OMFM și DMS semnalând de-a lungul timpului problemele grave în aplicarea Acordului dintre România și Regatul Spaniei privind coordonarea și organizarea circulației forței de muncă între cele două state.

E. Înlăturarea persoanelor din conducere ale acestor entități, numite prin concurs, pentru pozițiile tranșante pe care le-au manifestat de-a lungul timpului, motivate în fapt și drept, în principal pe următoarele teme cu o importanță deosebită:

a) problemele lucrătorilor români apărute în aplicarea Acordului dintre România și Regatul Spaniei privind organizarea și coordonarea circulației forței de muncă între cele două state;

b) menținerea abuzivă a vizelor de muncă pentru cetățenii români și a unor formalități echivalente, impuse de către autoritățile spaniole după 01.01.2007;

c) perioada în care lucrătorilor români li se impun restricții de acces pe piața muncii de către 15 țări ale UE, să se asigure cetățenilor din aceste state libertate de acces pe piața muncii din România, idee sugerată fără să se țină cont de poziția partenerilor sociali (BNS), a sondajului de opinie din octombrie 2006 și a rezultatelor studiilor realizate de DMS și OMFM;

d) eventualul transfer al atribuțiilor OMFM de eliberare a avizelor și permiselor de muncă pentru străini și de control al încadrării străinilor în muncă în România, de la OMFM la Ministerul Internelor și Reformei Administrative și, pentru ca, în acest fel, străinii să poată accede pe piața muncii din România în orice condiții, pentru că aceștia nu sunt interesați de prioritățile de pe piața ocupațională și de necesitatea alimentării bugetelor de securitate socială și de sănătate. Avem exemplele elocvente ale neregulilor de la firma Saint Gobain, firma Bechtel și Renault, ca și lipsa de reacție la nivelul Autorității pentru Străini, dar și a Guvernului României pe aceste

probleme, viza de ședere acordată în baza motivației de interes național fiind formula folosită pentru a se eluda legislația în domeniu. Interesant este că acest transfer este susținut de SC PriceWaterHouse Cooper SRL, firmă de consultanță care dorește o folosire excesivă a statutului detașaților străini, consiliind în acest sens angajatorii contra unor sume de bani impresionante.

3. Ordonanța de urgență nu ține cont de măsurile impuse prin Raportul Autorității de Control a Guvernului efectuat asupra activității OMFM, care, în acest fel, se „înmormântează”, mai ales că propunerile din acesta intră în contradicție cu ce s-a realizat prin această Ordonanță de urgență.

4. Trenarea și blocarea cercetărilor penale în care s-au făcut denunțuri penale de către OMFM și Departamentul pentru Muncă în Străinătate, legat de neimplicare, abuzuri, încălcarea ordinii de drept, toate acestea fiind în legătură cu acțiuni cu care a intrat în contact, gestionând problemele lucrătorilor români și migrația forței de muncă în ambele sensuri.

5. Se instituie paralelisme de neînțeles între atribuțiile MMFES, ANOFM, OMFM – și se impune „o preluare de personal” nejustificată, de la MMFES către o altă entitate în condițiile în care există atribuții pentru care se necesită personal, fără consultarea reprezentanților salariaților și fără a se prezenta motivele și scopurile urmărite de inițiator, refuzându-se să se răspundă la corespondența pe această problemă.

6. ANOFM nu are pârghii pentru a „promova măsuri de asigurare și protecție a drepturilor lucrătorilor români care lucrează în străinătate” din postura de instituție aflată în coordonarea MMFES, ținând cont de faptul că s-a dispus ca atașații pe probleme de muncă și sociale să rămână de fapt la MMFES. De asemenea, ANOFM nu are expertiză în domeniu, aceasta fiind în special agenție de plăți și organizatoare de burse și mai puțin de instituție specializată în mediere în străinătate, fără plată de comision, dar mai ales în protecția lucrătorilor români din străinătate care impun un complex de acțiuni și o bună cunoaștere a domeniilor care interferează, - lucruri avute în vedere la data creării OMFM, în 2002 și a DMS, în 2004. De altfel, populația țintă care s-a îndreptat către OMFM sunt persoane neocupate și nu șomeri, pentru care, legislația privind funcționarea ANOFM nu prevede gratuități ca în cazul activităților pe care le realizează OMFM; deci este un pas spre desființarea implicării efective a statului român în activitatea de recrutare și plasare a forței de muncă în străinătate.

În raport de cele de mai sus, menționez că Ordonanța de urgență nu este legală, pentru că nu este motivată pe situația reală, de drept și de fapt,

nefiind justificat punctul de vedere al urgenței în care a fost adoptată, decât de motive de altă natură decât cele stipulate, motiv pentru care vă adresez rugămintea să dispuneți respingerea acestei ordonanțe, emisă în aceste condiții nedemocratice și nelegale, și să transmiteți la organele competente documentația din care rezultă prezentarea cu rea-credință de date insuficiente către Parlament, lucru care încalcă interesele României față de protejarea și respectarea ordinii de drept în vigoare.

Aștept răspunsul dvs., în raport de verificările pe care le veți efectua solicitând date și acte vizavi de felul în care fiecare instituție și-a realizat competențele, de felul în care s-a întocmit și avizat proiectul și pentru ce motive, pentru că a desființa activitatea OMFM în plină expansiune, apreciate în mod pozitiv de către public și organizațiile internaționale, este un semn al dezinteresului pentru cei fără posibilități materiale.

Cu stimă,

DANIELA NICOLETA ANDREESCU



02.05.2007

ANEXE:

- Copie avertizare publică realizată de OMFM,
- Copie analiză DMS dispusă de conducerea MMSSF,
- Copii corespondență legat de activitățile nelegale ale AJOFM Brașov,
- Copii apariții mass-media legat de activitățile nelegale ale AJOFM Brașov,
- Copie Raportul Autorității de Control a Guvernului cu privire la activitatea desfășurată de OMFM.



R O M Â N I A

Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă

Str. Valter Maracineanu, nr.1-3, et.4, cam. 300, Sector 1, Bucuresti,

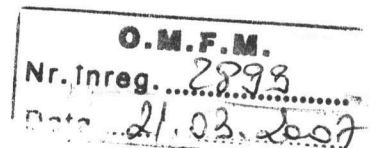
www.omfm.ro, e-mail: contact@omfm.ro

Operator de date cu caracter personal numărul 443/2006, aflat sub dispozițiile Legii 677/2001

Către,

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei

Domnului ministru Gheorghe BARBU



Stimate domnule ministru,

În calitate de director al Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă, instituție aflată în subordinea MMSSF, cu atribuții specifice în domeniul activității de recrutare și plasare a forței de muncă în străinătate și al informării și documentării lucrătorilor migranți, **în calitate de AVERTIZOR PUBLIC** vă solicit să luați măsuri urgente pentru stoparea modalităților prin care în mod nelegal, fără a avea vreo atribuție reglementată prin lege, ANOFM, prin instituțiile sale subordonate face activități de recrutare și plasare a forței de muncă în străinătate. Aceste demersuri nu se bazează pe competențe stabilite în mod legal prin acte normative în vigoare pentru această instituție, ceea ce echivalează cu încadrarea acestora în rândul celor care **desfășoară activități neautorizate în domeniu**, fapte care se încadrează și sunt pedepsite prin art. 281 din Codul penal.

După cum bine știți, cazurile în care diferite firme au prejudiciat cetățenii români, cu sprijinul unei agenții locale de ocupare a forței de muncă din subordinea ANOFM, prin mediatizarea la sediul agențiilor a așa-zisele locuri de muncă care ar fi urmat să fie oferite lucrătorilor români sunt multiple și nu țin cont de prevederile Legii 156/2000. Purtând girul agenției locale a ANOFM, societatea care se lauda cu oferte de muncă în străinătate a reușit să atragă foarte multe persoane interesate, prejudiciile fiind pe măsură, având în vedere că firma încasează comisioane uriașe fără însă să realizeze vreo mediere sau să garanteze pentru activitatea pe care o realizează fără existența unor oferte de muncă. Rezultatele în planul prejudicierii lucrătorilor români au fost deja mediatizate de cotidianele centrale și la știrile Pro TV. Nu numai că nu s-a luat nici o măsură, dar ieri, în cotidianul „Adevărul”, am constatat că agențiile locale din subordinea ANOFM desfășoară în fapt activități de recrutare și plasare a forței de muncă în străinătate, deși, așa cum am spus, nu au competență în acest sens. Mă întreb în ce țară ne aflăm și cum se poate încălca și inventa legea, nu pentru a se optimiza activitatea, ci pentru a se distruge în mod organizat o altă instituție care este recunoscută în domeniu. În afară de faptul că ANOFM este o agenție de plată a șomerilor și un loc unde se aruncă cu bani pentru burse, care n-au nici o finalitate, nu a auzit nimeni nimic de aceasta, spre deosebire de OMFM care este un reper în țară și în străinătate și care nu are nici 5 % din resursele materiale și umane alocate ANOFM.

După cum bine cunoașteți, banii trimiși în România de către lucrătorii mediați de OMFM sunt de peste 600 de milioane de euro, iar OMFM se află, conform raportului Organizației Internaționale a Migrației pe locul 2 în rândul instituțiilor credibile pentru lucrătorii români.

Este regretabil și periculos acest mod de acțiune, care survine după ce, în anul 2001, prin intervenția directă a altei agenții din subordinea ANOFM, s-a realizat înșelarea în masă de către firmele Ecotera și Grand Miroc a unui număr mare de muncitori români interesați să lucreze în străinătate.

Acum înțelegem de ce la solicitarea din 31.10.2006 pe problema specializării OMFM și DMS pentru a se accesa și folosi portalul Eures s-a răspuns printr-o adresă prin care nu se ofereau detalii concrete pentru că se urmărea în fapt probabil să se obțină calitatea de membru și partener al rețelei EURES **numai pentru ANOFM**, care nu s-a făcut cunoscută și remarcată pe plan intern, vizavi de atribuțiile pe care le are stabilite prin lege, aspect semnalat în primul rând de conducerea Direcției Strategii și Reformă din MMSSF și care cu toate acestea beneficiază de sprijinul și susținerea necondiționată în dauna interesului public și al OMFM pentru a avea acces la fonduri și programe pe care ar trebui să le desfășoare măcar în parteneriat cu instituțiile cu competențe publice de angajare atât pe plan extern, dar și pe intern pentru un anumit segment – care se referă la lucrătorii străini din România.

De altfel, nu înțelegem pe ce considerente s-a desemnat (dacă într-adevăr s-a făcut acest lucru prin vreun act normativ), numai ANOFM ca membru și partener al rețelei EURES, în condițiile în care în România **nu există o singură instituție publică care se ocupă de servicii de angajare, de recrutare și plasare de forță de muncă, ci există și OMFM, cu atribuții clare pe segmentul pieței europene a muncii.**

Susținem acest lucru în condițiile în care OMFM are ca atribuții principale:

- aplicare, în domeniul circulației forței de muncă, a tratatelor internaționale semnate în numele României, precum și a acordurilor, convențiilor și înțelegerilor semnate de Guvernul României și guvernele altor state;
- recrutarea și plasarea forței de muncă în străinătate în statele cu care România nu are încheiate acorduri bilaterale în domeniul forței de muncă;
- eliberare a permiselor de muncă străinilor pentru încadrarea în muncă în România;
- **cooperare cu instituțiile specializate din România, statele membre ale Uniunii Europene, precum și din alte state.**

Totodată, în cadrul Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă funcționează Centrul de Informare și Documentare pentru Lucrătorii Migranți, organizat la nivel de serviciu, care are următoarele atribuții:

- elaborarea și difuzarea de materiale informative pentru lucrătorii migranți referitoare la condițiile de muncă și viața din România și din străinătate;
- difuzarea informațiilor referitoare la prevederile legislației comunitare și interne în materie, inclusiv la prevederile acordurilor bilaterale, precum și procedurile administrative legate de aplicarea acestora;
- realizarea de studii referitoare la circulația lucrătorilor migranți.

În același timp, precizez că ANOFM NU are aceste atribuții, și prin urmare nu poate decât prin colaborare cu OMFM să realizeze activități de mediere pe spațiul extern.

Totodată, este de amintit că **ofertele de locuri de muncă din România NU sunt afișate** în cadrul acestei rețele, deși ar fi trebuit realizat acest lucru încă de la data aderării.

Interesant este că la solicitarea DMS, din octombrie 2006, ANOFM, răspunde vorbind despre un program de asistență tehnică în vederea implementării rețelei EURES în România și probabil pentru că erau în discuție „achiziționarea de componente hard și soft pentru realizarea conexiunii la portalul Eures” s-a exclus **ca de obicei tot OMFM**, lucru care creează prejudicii în viața muncitorilor români așa cum s-a văzut și a relatat presa.

Din păcate, constat că în ultima vreme, OMFM este supus unor acțiuni concertate care își propun să conducă la pierderea credibilității Oficiului. Grav este faptul că, prin aceste încercări, OMFM este împiedicat să își realizeze atribuțiile ce îi revin conform legii. Deși atât OMFM cât și DMS v-au semnalat toate aceste nereguli, constat că, urmare a neluării unor măsuri ferme de la o zi la alta apar tot felul de noi încercări prin **abuzuri** într-o gamă variată.

Enumăr o serie de „gesturi” care, deși v-au fost comunicate, nu au fost urmate de nici o stopare, modificare sau soluționare pe care să o cunoaștem :

1. Lipsa impunerii de către dvs., în calitate de ordonator principal de credite și conducător al MMSSF, **ca direcțiile din structura acestui organ** central al administrației de stat să **identifice soluții legale**, pentru a se pune în aplicare prevederile **Raportului de control al Autorității de Control a Guvernului** ce v-a fost comunicat de către OMFM, dar și de emitent în condițiile în care erau stabilite măsuri care impuneau alocarea de resurse, modificarea cadrului legislativ existent, colaborare și cooperare interinstituțională, etc.
2. La data de 27.12.2006 prin nota înregistrată cu nr. 11954, avizată de DMS pe 29.12.2006 și transmisă pe 04.01.2007 la cabinetul dvs. s-au transmis o serie de propuneri pentru a se realiza atribuțiile OMFM la care **încă nu s-a primit răspuns**.
3. Refuzul de a verifica și analiza modul în care s-a finalizat Programul PHARE RO 2002/000-586.04.05, componenta de twining RO 02/IB SO-03 „Securitate socială pentru lucrătorii migranți” condus de doamna **director Magda Filip**, pe segmentul legat de informarea și documentarea lucrătorilor migranți, știut fiind faptul că nu s-au realizat obiectivele acestui proiect, **printre care și realizarea site-ului care ar fi trebuit deja să fie pus la dispoziția lucrătorilor migranți încă din anul 2005** și care, culmea a stat la baza prelungirii termenului de finalizare cu încă 6 luni, pentru care s-au alocat sume considerabile.
4. Lipsa de coordonare și obstrucționarea accesului salariaților OMFM la programe, proiecte și specializări în țară și străinătate, dar și a realizării în fapt a atribuțiilor de recrutare și plasare a forței de muncă în străinătate în țări cu care România nu are încheiate acorduri, ca și în celelalte cu care are, dar și aceea de a obține informații și documentație pentru responsabilizarea lucrătorilor migranți.
5. Modalitatea constantă în care se adoptă, avizează și se propun inițiative legislative care au incidență directă cu activitatea OMFM, dar și a propriilor ordine de la nivelul ministerului, fără a fi consultați sau fără să ni se ceară opinia,

încălcându-se HGR 50/2005 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de acte normative spre adoptare.

6. Încercarea de a transfera atribuțiile executive ale OMFM pe linia încadrării străinilor pe teritoriul României către alte structuri, și nu din motive susținute de logică și de interesele pieței forței de muncă din România, ci pentru că am fost prea riguroși în aplicare, în refuzul de tratare preferențială și „de a închide ochii”, fără a ni se acorda personal suplimentar și forme de motivare. De asemenea, am fost puși în fața unui cadru legislativ instituțional paralel, la sfârșitul anului 2006 și începutul anului 2007, fără a se ține cont de legislația națională și de cea europeană privind lucrătorii detașați străini, prin care **Inspecției Muncii** i s-au acordat atribuții aproape similare cu **ale OMFM** pe acest aspect, ignorându-se orice documentare și politici de specializare dar și necesitatea eliminării birocrăției excesive.
7. Refuzul de a se crea în toate zonele țării puncte de lucru ale OMFM, **acțiune blocată în acest moment**, dorindu-se tot felul de modalități gen „hibrid” numai în 2 orașe, alese pe criterii pe care nu le cunoaștem și cu privire la care, de asemenea, nu am fost consultați. Din păcate, am constatat că această modalitate de acțiune în raporturile MMSSF cu această instituție reprezintă regula.
8. Tratatamentul inegal față de conducerea OMFM în raport de restul conducerii altor instituții, tot din subordinea MMSSF, care au acces la Ședințele Biroului Operativ, care sunt evident, cu mult mai apropiate și primesc de asemenea sprijin financiar, instituțional, profesional, și mai nou, în cazul unora, li se permite să realizeze în mod ilegal **atribuții ale OMFM, iar în cazul altora se creează paralelisme (exemplul Inspecției Muncii fiind elocvent)**. **Îmi exprim convingerea că**, de la nivelul cel mai înalt, se trasează un astfel de mod de lucru către direcțiile și instituțiile ce țin de MMSSF, iar la semnalele OMFM nu se răspunde niciodată, fiind din start ignorate.
9. Blocarea modificării Legii 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate și a Legii 203/1999 privind permisele de muncă, pe considerente de tip subiectiv, pentru că OMFM deranjează prin experiența, seriozitate și munca pe care o desfășoară, evidențiind problema sistemului și problemele ce trebuie soluționate.
10. Singura acțiune constantă care se îndreaptă către OMFM este **sub forma controalelor nenumărate și blocarea îndeplinirii atribuțiilor** ce-i revin fie prin acțiuni de genul celor pe care le realizează DREOI (cu privire la care, orice am face, nimeni **nu vede și nu aude**) și, mai nou de genul celor pe care le întreprinde ANOFM sau instituții private ca **PRICEWATERHOUSE COOPERS**, care a ajuns să impună în Guvernul României **proiecte proprii convenabile** propriului interes, pentru a nu mai fi deranjată în activitatea pe care o desfășoară, de vigilența salariaților de la OMFM legat de încadrarea străinilor pe teritoriul țării noastre.
11. Refuzul de a ni se răspunde la corespondență, la analize, la studii, este o modalitate de determinare indirectă să nu se mai facă nimic pentru că nu se apreciază, ci doar în continuu se caută așa zise aspecte negative care să poată să

sprijine numărul mare de controale dirijate tot pentru a ni se bloca activitatea și pentru a fi intimidați și hărțuiți.

Față de cele de mai sus, domnule ministru, în calitate de director al unei instituții a statului român aflată sub incidența și coordonarea MMSSF, vă rog să îmi comunicați - pe fiecare din problemele semnalate soluțiile dvs. - ca șef al acestei autorități centrale, dar și al altor structuri implicate în procese cu care OMFM interacționează, într-o formă nediscriminatorie, legală, echitabilă, bazată pe realizarea intereselor publice, pentru a se pune în aplicare principiile prevăzute în Legea responsabilității ministeriale.

Cu considerație,

Director
Aurel TEODORESCU



Nr. ~~20.03.2007~~ D.N.A.

Data 20.03.2007



MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI
OPERATOR DE DATE CU CARACTER PERSONAL ÎNREGISTRAT CU NR.1271
DEPARTAMENTUL PENTRU MUNCĂ ÎN STRĂINĂȚATE
CABINET SECRETAR DE STAT

Calca Victoriei nr. 15/E, sector 3, București
Tel: 315.93.44; 310.30.34 Fax: 312.05.21; E-mail: dms@mmsf.ro

O.M.F.M.

Nr. înreg. 3629

Data 20.03.2007

Către
Domnul Silviu BIAN
Președinte
Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

Domna Anca Cristina FINICHIU
Director executiv adjunct
Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Brașov

Spre știință,

Domnului Gheorghe BARBU
Ministrul muncii, solidarității sociale și familiei

Domnului Aurel TEODORESCU
Director
Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă

Nadia, Simona
Să urmăriți modelul
în care se va răspunde
20.03.07

Stimate domnule Președinte,

Am onoarea de a vă ruga să dispuneți să ni se comunice dacă este reală știrea de care am luat cunoștință azi, 20 martie 2007, din cotidianul „Adevărul”, „Locuri de muncă pentru ciobani în străinătate”, potrivit căreia ați scos la concurs „871 de locuri de muncă în țări membre ale UE. Cei mai căutați sunt muncitorii din construcții, prelucrătorii prin aşchiere, sudorii, muncitorii necalificați pentru agricultură și specialiștii în IT, dar și ...ciobanii, care se pot ocupa de transhumanță în Slovacia” și în ce context și temei legal au loc astfel de demersuri.

În raport de cele de mai sus, vă rugăm să ni se comunice legea în baza căreia are loc activitatea de recrutare și plasare de forță de muncă în străinătate de către AJOFM Brașov pentru a se putea analiza din perspectiva paralelismelor instituționale, dar mai ales a asumării răspunderii pentru corectitudinea și finalitatea medierii în străinătate pentru ca potențialii lucrători români să nu fie victime ale unor abuzuri.

Cu deosebită considerație,

Daniela Nicoleta ANDREESCU

SECRETAR DE STAT



dos. 11018
AJOFM Brașov
cabinete

Nr. E1168 D.N.A.
Data 03.04.2007



MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI
OPERATOR DE DATE CU CARACTER PERSONAL ÎNREGISTRAT CU NR.1271
DEPARTAMENTUL PENTRU MUNCĂ ÎN STRĂINĂTATE
CABINET SECRETAR DE STAT

Calea Victoriei nr. 15/E, sector 3, București

Tel.: 312.93.44; Tel/Fax: 312.05.21; E-mail: dms@mmsf.ro

CĂTRE:

MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI
Domnului ministru Gheorghe BARBU
Domnului secretar de stat Valer BINDEA
Domnului secretar de stat Cătălin Ionel DĂNILĂ

AGENȚIA NAȚIONALĂ PENTRU OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ
Domnului secretar de stat Silviu BIAN

OFICIULUI PENTRU MIGRAȚIA FORȚEI DE MUNCĂ
Domnului director Aurel TEODORESCU

Stimate domnule,

Permiteți-mi să vă comunic alăturat punctul de vedere al Departamentului pentru Muncă în Străinătate, solicitat de dumneavoastră prin rezoluția de pe adresa DMS nr. E937/DNA/15.03.2007, conexat conform dispoziției dumneavoastră cu adresa DMS nr. E1085/27.03.2007, referitor la atribuțiile DMS și OMFM reglementate de legislația în vigoare, precum și referitor la situația care v-a fost adusă la cunoștință de către DMS cu privire la problemele privind lucrătorii români în Cipru. Vă rugăm să aveți amabilitatea de a dispune comunicarea, către DMS, a unui punct de vedere corespunzător, cu privire la acest subiect, conform rezoluției domnului ministru.

Cu deosebită considerație,

DANIELA NICOLETA ANDREESCU

SECRETAR DE STAT



M. Filip

Nr. E1167 D.N.A.
Data 03.04.2007

MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI
OPERATOR DE DATE CU CARACTER PERSONAL, ÎNREGISTRAT CU NR.1271
DEPARTAMENTUL PENTRU MUNCĂ ÎN STRĂINĂȚATE

Calea Victoriei nr. 15/E, sector 3, București

Tel.: 315.93.44; Te/Fax: 312.05.21; E-mail: dms@mmssf.ro



PUNCT DE VEDERE AL DEPARTAMENTULUI PENTRU MUNCĂ ÎN STRĂINĂȚATE PE TEMATICA CE DERIVĂ
DIN ADRESELE DMS NR. 1339/19.03.2007 ȘI NR. 1567/28.03.2007

Context general

În ultima perioadă de timp s-a constatat de către DMS și OMFM că există o tendință generală de a se încerca, de anumite structuri și entități care fac parte din MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI, fie se află în subordinea sau coordonarea acestuia, să facă imposibil de atins atribuțiile stabilite la nivel normativ pentru structurile ce intră în coordonarea secretarului de stat care conduce DMS, format din Direcția Protecția drepturilor cetățenilor români care lucrează în străinătate, Direcția Evidență și Monitorizare, Corpul atașatilor pe probleme de muncă și sociale, Grupul de lucru Interministerial (care realizează integrarea activităților diverselor structuri ale statului în a căror competență se află rezolvarea problemelor specifice cu care se confruntă cetățenii români care lucrează în străinătate prevăzut de art. 22 al HG nr. 412/2005), și OMFM, fie să instituie paralelisme. Pentru a se reglementa această situație s-a semnalat în repetate rânduri acest fapt conducerii Ministerului muncii solidarității sociale și familiei, respectiv domnului ministru Gheorghe Barbu, care prin rezoluție olografă pe adresa DMS nr. E937/15.03.2007, înregistrată la Cabinetul domnului ministru cu nr. 1339/19.03.2007, a dispus „- secretarul de stat Bindea Valer, președinte Bian Silviu, secretar de stat Cătălin Dănilă, secretar de stat Daniela Nicoleta Andreescu, direcția resurse umane, director Ioana Tudorache - fiecare departament pregătește punctele de vedere la întreaga tematică din adresele înregistrate cu nr. 1339/19.03.2007 (DMS nr. E 937/15.03.2007) și nr. 1567/28.03.2007 (DMS nr. E1085/27.03.2007) pentru clarificare definitivă a atribuțiilor fiecărei părți. Totul să se bazeze pe lege, Hotărâri de Guvern și Ordine existente”.

Adresa cu rezoluția de mai înainte s-a transmis pe fax la DMS pe 30.03.2007 și s-a trecut la realizarea celor dispuse de ministrul muncii, identificându-se tematica și atribuțiile fiecărei entități pe baza informațiilor publice pe care le deține DMS.

„Părțile” la care se referă DMS în corespondență sunt:

1. MMSSF

- A. Direcția Relații Externe și Organizații Internaționale – litera L în anexa 1 la HG. 412/2005
- B. Direcția Politici Asigurări Sociale - litera H la anexa 1 a HG. 412/2005
- C. Direcția Protecția Drepturilor cetățenilor care lucrează în străinătate - litera I anexa 1 și art. 22 din HGR 412/2005
- D. Direcția Evidență și Monitorizare – anexa 1 K HGR 412/2005 și art. 22
- E. Corpul Atașatilor pe probleme de muncă și sociale – anexa 1 litera J din HGR 412/2005 și art. 26/27
2. OMFM – Anexa 2 pct. 6 a HGR 412/2005 și art. 22 alin. (2^a) din HGR 412/2005
3. CNPAS – art. 10 și 12 din HGR 412/2005
4. ANOFM – art. 10 și 12 din HGR 412/2005
5. Inspecția Muncii – Anexa 2 a HGR. 412/2005

Trebuie menționat la nivel de caracteristică generală faptul că atribuțiile fiecărei entități din MMSSF (direcție, departament, etc.) se stabilesc prin ROF aprobat de ministrul muncii în baza competențelor generale în sarcina MMSSF stabilite prin HGR 412/2005, dar și din alte acte normative, iar la nivel de instituție subordonată MMSSF sau sub autoritatea MMSSF atribuțiile se stabilesc prin legi, Hotărâri de Guvern, Ordine ale ministrului muncii, etc. Reamintim faptul că HG 412/2005 reglementează prin art. 4 doar atribuțiile MMSSF, clasificate pe domenii mari de activitate, nu atribuții ale unei structuri specifice din cadrul său, specificându-se chiar în mod expres faptul că atribuțiile structurilor vor fi definite prin ROF.

Poziția Departamentului pentru Muncă în Străinătate, atât din punct de vedere legal cât și al oportunității a fost exprimată de altfel pe larg în adresele cu privire la care s-a solicitat de ministrul muncii un nou punct de vedere din partea fiecărei structuri, nr. E1085/DNA/27.03.2007 și E937/DNA/15.03.2007, ocazie cu care să-și prezinte, în raport de argumentele DMS, temeiul legal, de drept pe care se sprijină acțiunile pe care le propun, referindu-se la legislația în vigoare.

Tematica acelor adrese emise de DMS se referă la competențele „părților” de mai sus, pe probleme care au apărut din practică și care au contribuit la necesitatea atenționării asupra cadrului legal în vigoare și a consecințelor nesocotirii acestuia, respectiv:

I. cu privire la inițiativa DMS privind propuneri de rezolvare a problemelor semnalate în domeniul mobilității lucrătorilor români pe spațiul Cipru, arătăm că:

1. DMS a înaintat la cabinetul ministrului, prin adresa E724/27.02.2007, o notă a Direcției Evidență și Monitorizare și Direcției Protecția Drepturilor Cetățenilor Români care Lucrează în Străinătate, avizată de doamna secretar de stat Daniela Nicoleta Andreescu și supusă aprobării domnului ministru Gheorghe Barbu, în care se formulau propuneri pentru a se redresa și soluționa aspecte semnalate de misiunea României din Nicosia, referitor la problemele specifice pe care le întâmpină lucrătorii români în Cipru. Acestea se referă concret la probleme legate de lipsa eticii în activitatea de recrutare și plasare forță de muncă în străinătate, lipsa informării și documentării lucrătorilor migrant, apariția de excese și abuzuri pe teritoriul Ciprului pentru lucrătorii români ca urmare a unor astfel de procese, precum și deplasarea cetățenilor români în această țară, fără contract de muncă și fără fonduri, ceea ce conduce deseori la situații jenante, disperate, și care prin disconfortul și problemele pe care le creează societății civile din Cipru pot conduce la modificarea poziției acestui stat (care nu a impus măsuri tranzitorii de acces lucrătorilor români pe piața forței de muncă din Cipru din 01.01.2007), în sensul adoptării unor măsuri de revenire de la aplicarea principiului liberei circulații și limitării accesului prin măsuri tranzitorii ulterioare.

2. În urma acestei propuneri, înaintată domnului ministru al muncii, la care nu s-a primit răspuns direct de la destinatar, DMS primește adresa 1171/9.03.2007, semnată de domnul consilier al ministrului Călin Mihu, prin care ni se transmite o notă întocmită de Direcția Relații Externe și Organizații Internaționale din MMSSF avizată de domnul secretar de stat Valer Bindea și aprobată de domnul ministru, în cuprinsul căreia se regăsesc parțial propunerile DMS din adresa întocmită de noi, la care ne-am referit mai înainte pe probleme apărute în Cipru, pentru a se soluționa probleme legate de protecția lucrătorilor români, realizarea de informare și documentare, asigurarea existenței unor contracte de muncă încheiate anterior, pe teritoriul României, de către cei interesați, etc. ce intrau sub incidența secretarului de stat care coordonează OMFM și DMS. Direcția Evidență și Monitorizare este o entitate din cadrul DMS cu atribuțiile prevăzute în Anexa 1, alături de Direcția Protecția drepturilor cetățenilor români care lucrează în străinătate ce are atribuțiile din Anexa 2, OMFM este subordonat secretarului de stat care conduce Departamentul pentru Muncă în Străinătate și are atribuțiile prevăzute în Anexa 3, iar Corpul atașatilor pe probleme de muncă și sociale ce are atribuțiile din Anexa 4, aceste entități sunt toate aflate într-o logică clară, în subordinea secretarului de stat care conduce Departamentul pentru Muncă în Străinătate dar și Grupul de lucru interministerial, la nivel de secretar de stat și de conducători de instituții implicate în gestionarea migrației, care realizează integrarea activităților diverselor structuri ale statului în a căror competență se află rezolvarea problemelor specifice cu care se confruntă cetățenii români care lucrează în străinătate (art. 22 alin. 3 din HG

412/2005), și între acestea există o relație și colaborare reciprocă pentru a se putea gestiona, în ansamblu, fenomenul migrației în scop de muncă.

3. În nota DREOI se face referire în mod special la o contribuție în soluționarea problemelor lucrătorilor români din Cipru, la 2 instituții subordonate MMSSF, ANOFM și Inspectia Muncii, omitându-se OMFM, care este însă tot în subordinea MMSSF și care, conform atribuțiilor pe care le are, stabilite prin HG 1320/2001, ar trebui să fie entitatea principală implicată. Inspectia Muncii are atribuții de control a agenților privați, dar nu are inițiativă legislativă, pentru a modifica legislația și politicile care să rezolve aspectele semnalate, decât eventual pe latura realizării controlului agenților privați care desfășoară activitate de recrutare și plasare de forță de muncă în străinătate, fără însă a se putea implica mai mult în raport de problemele lucrătorilor români din Cipru. În propunerea DMS se specifica clar necesitatea „Inițieri cât mai curând posibil de întâlniri la nivel de decizie și la nivel tehnic între reprezentanți ai autorităților cu atribuții în domeniul migrației în scop de muncă dintre cele două state, fără să nominalizăm vreo instituție. În nota DREOI se face trimitere la Inspectia Muncii și ANOFM fără însă să se facă referire la OMFM, structură care are competență în baza art.2 lit. b) din HG nr. 1320/2001 în recrutarea și plasarea forței de muncă în străinătate în statele cu care România nu are încheiate acorduri bilaterale în domeniul forței de muncă, atribut care în mod deliberat se ignoră sau nu se cunoaște de DREOI; de asemenea, informarea și documentarea se află la OMFM, iar concluziile Proiectului de twining RO02/IB/SO-02: „Securitate socială pentru lucrătorii migranți” pe care l-a coordonat exact DREOI au fost clare în sensul dezvoltării Centrului de Informare și Documentare Lucrători Migranți ca punct focal de centralizare a informațiilor de interes pentru lucrătorii migranți și de informare a acestora, iar conform art. 2 lit. d din HG 823/2002, cooperarea cu EURES solicitată de omologii europeni revine în mod expres tot aceluiași OMFM, iar toate aceste atribuții concură în rezolvarea problemelor lucrătorilor români ajunși în Cipru prin propunerile DMS.

4. În adresa DMS supusă analizei, cu rezoluția domnului ministru, există referiri la aspecte ce ținau și de competențele Departamentului Afaceri Europene și Relații Externe, respectiv cele care se refereau la încheierea de acorduri, dar restul propunerilor formulate intrau în special sub incidența DMS, OMFM, Corpului Atașajilor pe probleme de muncă și sociale și a Grupului de Lucru interministerial, prevăzute de HG 412/2005, așa cum am arătat prin indicarea temelor de drept,

În nota înaintată cu numărul E724/27.02.2007 la care ne-am referit, se aflau propuneri realizate în baza atribuțiilor prevăzute în art. 28 și 29 din ROF, în art. 4 din HG 412/2005, în HG 1320/2001 modificată și completată, în Legea 156/2000 modificată și completată, în HG 384/2001 modificată și completată, ce intră sub incidența entităților care sunt subordonate secretarului de stat care conduce DMS, motiv pentru care s-au făcut demersurile către conducerea MMSSF.

Cu referire la aceeași notă s-a apreciat inoportun de DREOI încheierea unui acord bilateral, deși această formă a avut în practică cele mai bune rezultate, atât din punct de vedere al gestionării migrației, cât și al implicării autorităților din ambele state, aspect susținut, de altfel și de doamna Andreea Păstârnac, Ambasador în Cipru, cu ocazia discuțiilor purtate la DMS, pe data de 15.03.2007, dar așa cum am specificat, demararea de acțiuni în acest sens ține și este în competența Direcției Relații Externe și Afaceri Europene, iar în competența DMS apare doar negocierea, deci am luat act de decizia pe acest aspect. În ceea ce privește însă restul, care intră sub incidența DMS, OMFM și Corpului Atașajilor, atribuții au aceste entități și nu Departamentul Afaceri Europene, așa cum am demonstrat, care în mod colegial, trebuia cel puțin să alăture în nota respectivă punctul de vedere al DMS și să asigure înaintarea unui document comun, și/sau unul care să se refere strict la atribuțiile fiecărei părți în condițiile legii, nu prin prisma unor aspecte subiective, ignorându-se poziția direcțiilor din DMS exprimate în nota la care am făcut referire și eliminându-se locul și rolul OMFM.

Acest mod de lucru, de a se prelua din materialele înaintate de DMS doar anumite puncte, fără a se motiva și de ce nu s-au regăsit în integralitate într-o adresă a altei direcții, ca apoi să fie prezentate domnului ministru spre aprobare demonstrează lipsa de colegialitate și profesionalism și depășirea atribuțiilor de către DREOI în opinia noastră.

De altfel, implicarea DREOI în această problemă, în condițiile în care nu avea alte atribuții certe pe problemele semnalate, decât cea legată de demararea negocierii unor acorduri bilaterale, conform art. 31 din ROF actual, nu este prin urmare logică și nici nu conduce la scopul urmărit, respectiv acela de a rezolva problemele și de a preîntâmpina modificarea poziției statului cipriot față de interesul lucrătorilor români aflați acolo în scop de muncă,

știut fiind că și trimiterea la o participare a ANOFM pe motiv că ar fi partener și membru EURES nu este susținută de vreun temei legal din care să rezulte o astfel de atribuție, și vine în contradicție de altfel cu actele normative în vigoare (Legea 76/2002, Legea 202/2006, HG 1320/2001, etc).

II. cu privire la răspunsul DMS din adresa nr. 1085/27.03.2007 referitor la propunerea DREOI de modificare a ROF al MMSSF prin eliminarea unor atribuții ale Direcției Evidență și Monitorizare și completarea atribuțiilor Direcției Relații Externe și Organizații și Internaționale din cadrul Departamentului Afaceri Europene și Relații Externe, reies următoarele probleme:

1. menținerea solicitării Direcției Relații Externe și Organizații Internaționale de eliminare a atribuțiilor Direcției Evidență și Monitorizare din cadrul DMS în domeniul securității sociale și completarea în contraprestație a atribuțiilor sale fără temei legal, intrând în conflict direct cu art. 29 lit. a, e și h, din ROF în vigoare, dar și cu ultima modificare operată prin HG nr. 1878/2006 prin care s-a modificat organigrama MMSSF, iar Direcția Asigurări Sociale a intrat sub coordonarea secretarului de stat care conduce Departamentul Relații cu Parlamentul;
2. încercarea de a acoperi blocarea posibilității Direcției Evidență și Monitorizare de a-și realiza atribuțiile de monitorizare a acordurilor pe securitate socială, atribuții ce derivă din art. 29 din ROF și art. 4 din HG 412/2005, după semnalarea acestui abuz, și care rezultă din neinvitarea Departamentului pentru Muncă în Străinătate la negocierile acordurilor pe securitate socială, fapt care are drept consecință principală și cu efecte deosebit de grave prejudicierea lucrătorilor români ce muncesc în străinătate (ex. Germania), aspecte semnalate deja în scris;
3. ignorarea existenței în domeniul migrației forței de muncă cât și în domeniul securității sociale a unor instituții cu personalitate juridică competente în România și cu atribuții în punerea în aplicare a prevederilor din domeniu (OMFM și CNPAS) și a unor structuri și direcții specializate în MMSSF pe fiecare din aceste domenii în parte: pentru muncă în străinătate – Directia Evidență și Monitorizare și Direcția Protecția Drepturilor Cetățenilor Români care lucrează în străinătate, și pentru asigurări sociale – Direcția Politici de Asigurări sociale, situație care face de neînțeles implicarea unei alte structuri din cadrul MMSSF (DREOI) pe aceste segmente, cu atât mai mult cu cât, legat de atribuția DREOI stabilită prin art. 31 lit. p din ROF, au fost semnalate de OMFM o serie de nefinalizări ale celor urmărite prin Proiectul de twinning RO02/IB/SO-02: „Securitate socială pentru lucrătorii migranți”, în ciuda cheltuirii unor sume considerabile;
4. lipsa de viziune de ansamblu la nivelul MMSSF pe domeniul gestionării migrației în scop de muncă datorată necorelării problemelor ce derivă din acordurile privind schimbul de forță de muncă și din cele privind securitatea socială, din lipsa practicii în domeniu și din nevoia de informare, întreținută de DREOI în mod nejustificat, fără a se previziona și analiza consecințele;
5. nefinalizarea Programului de twinning RO02/IB/SO-02 „Securitate socială pentru lucrătorii migranți” a cărui realizare se regăsește chiar în ROF la atribuțiile DREOI, cu consecințe în planul activității OMFM, al protecției lucrătorilor migranți, etc, așa cum am semnalat și legat de care nu s-a luat nici o măsură de rezolvare.

Pornind de la cele de mai sus, precizăm aici poziția Departamentului pentru Muncă în Străinătate cu privire la atribuțiile fiecărei structuri în dezbatere și cu privire la modificările propuse la ROF de către DREOI, pentru a fi avute în vedere.

În primul rând, atragem atenția că HG 412/2005 nu reglementează în mod concret atribuțiile fiecărei structuri din cadrul său, ci atribuții ale MMSSF din diferite domenii generice, cu specificarea faptului că „Atribuțiile compartimentelor din aparatul propriu al Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei se stabilesc în conformitate cu structura organizatorică prevăzută în anexa nr. 1(a HG), prin regulamentul de organizare și funcționare a ministerului, aprobat prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei. Prin urmare, atribuțiile consacrate prin ROF sunt cele care sunt convenite a fi realizate de diferite direcții și structuri ale MMSSF, din gama totală a atribuțiilor pe care acest minister le are, în așa fel încât toate să fie acoperite. Prin urmare, ROF nu poate

menționa „greșit” atribuțiile Direcției Evidență și Monitorizare pe planul acordurilor bilaterale în domeniul asigurărilor sociale, în strânsă legătură cu lucrătorii români care lucrează în străinătate. ROF doar a consfințit voința MMSSF în ceea ce privește repartizarea atribuțiilor, în baza HG 412/2005, în sensul că Departamentul pentru Muncă în Străinătate, prin Direcția Evidență și Monitorizare, trebuia să participe la negocierea acordurilor bilaterale pe securitate socială, atribuțiile ce rezultă din art. 29 lit. e din ROF, dar mai ales pentru a semnală conexiunile dintre cele două laturi, recrutare și securitate.

De principiu, orice regulament de organizare și funcționare se supune hotărârii de guvern în cauză, nu invers, și prin urmare DREOI nu își poate propune atribuții care nu sunt încă reglementate de HG 412/2005. Mai mult, în cadrul ministerului există, ca în orice altă structură organizațională, structuri operaționale, în cazul de față reprezentate de direcții specializate pe anumite domenii de activitate și de competență a MMSSF, și care au fost create în acel scop explicit, și structuri funcționale, respectiv direcții care asigură funcționarea din punct de vedere administrativ intern și extern, a Ministerului Muncii în general. Direcții precum Direcția asigurări sociale sau Direcția Evidență și Monitorizare sunt direcții de specialitate, care activează pe anumite teme cu impact direct în domeniul de competență al MMSSF. Direcția Relații Externe și Organizații Internaționale, conform atribuțiilor existente și scopului înființării, se regăsește în mod cert în cea de-a doua categorie (atribuții clare în domeniul organizării vizitelor delegațiilor străine, elaborarea documentelor privind deplasările specialiștilor români în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar sau pentru efectuarea unor stagii de documentare și întocmirea actelor adiționale unor angajamentelor, întocmirea documentației și păstrarea legăturii cu instituțiile abilitate pentru obținerea vizelor, etc), în ciuda încercărilor de a acapara atribuții din toate domeniile de activitate ale ministerului și solicitări de a trece în sarcina Direcției Management Resurse Umane „a atribuțiilor referitoare la întocmirea actelor adiționale sau angajamentelor, în cazul deplasărilor specialiștilor români în străinătate pentru efectuarea unor stagii de documentare”.

Probabil urmare a punctului de vedere tranșant al DMS și OMFM cu privire la refuzul de colaborare constant al Direcției Relații Externe și Organizații Internaționale, pe domenii ce țin de negocierea acordurilor de securitate socială, cu Direcția Evidență și Monitorizare, Direcția Protecția Drepturilor Cetățenilor Români care lucrează în Străinătate, Corpul Atașatilor și OMFM, regăsite în multe dintre corespondențele din anul 2006, s-a primit un proiect de modificare al prezentului ROF al MMSSF prin care se dorește eliminarea unor atribuții ale Direcției Evidență și Monitorizare, iar Direcția Relații Externe și Organizații Internaționale își asumă atribuții de genul

- o) Asigura coordonarea elaborării pozițiilor României în domeniul coordonării sistemelor de securitate socială
- p) Asigura participarea la lucrările Comisiei Administrative pentru securitatea socială a lucrătorilor migranți
- q) asigură informarea organismelor de legătură și a direcțiilor din Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei cu responsabilitate în domeniul securității sociale, cu cele mai recente note și decizii ale Comisiei Administrative și solicită puncte de vedere ale instituțiilor și direcțiilor din Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei pentru elaborarea poziției României în probleme legate de aplicarea regulamentelor din domeniul coordonării sistemelor de securitate socială ;
- r) coordonează lucrările grupului de lucru la nivel de experți în domeniul coordonării sistemelor de securitate socială ;
- s) coordonează elaborarea de analize și puncte de vedere privind cazistica din domeniul securității sociale ;
- t) propune, pe baza contribuțiilor instituțiilor și direcțiilor din Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei implicate în aplicarea regulamentelor din domeniul coordonării sistemelor de securitate socială, proiecte de decizii ale Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, în calitate sa de autoritate competentă pentru aplicarea respectivelor regulamente ;
- u) coordonează traducerea variantei consolidate a Regulamentelor din domeniul coordonării securității sociale ;
- v) asigură punerea pe site-ul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei a informațiilor legate de aplicarea regulamentelor din domeniul coordonării sistemelor de securitate socială (acte de bază, textul regulamentelor – forma consolidată, instrucțiuni de aplicare, formulare utilizare, etc.), precum și acordurile bilaterale în domeniul securității sociale .

- w) urmărește realizarea activităților proiectelor cu finanțare nerambursabilă în domeniul securității sociale a lucrătorilor migranți ;
- x) organizează seminarii, conferințe și alte reuniuni cu participare internațională în domeniul muncii, solidarității sociale și familiei ;
- y) elaborează studii, sinteze și traduceri cu privire la cadrul instituțional și legislativ existent în alte state sau la nivelul unor organizații internaționale

.....
Asumarea acestor atribuții este de neînțeles în contextul existenței unei Direcții de asigurări sociale și a unui secretar de stat care coordonează exact acest domeniu, dar și a unor direcții de specialitate cu atribuții tangențiale și conexe în acest domeniu, respectiv Direcția Protecția Drepturilor Cetățenilor Români care Lucrează în Străinătate și Direcția Evidență și Monitorizare, care așa cum rezultă atât din denumire cât și mod efectiv de implicare au inițiat și derulează activitățile specifice de strângere date, elaborare de acte normative în domeniul migrației în scop de muncă și de acorduri în domeniul securității sociale sau plecării la muncă în străinătate, elaborare de politici, de protocoale bilaterale, de studii, sinteze pe tot ce ține de politica și reglajele impuse de ce se realizează în fapt și de efectele în plan practic privind aplicarea unor acorduri sau tratate, în special în asigurarea protecției drepturilor lucrătorilor români, domeniu în care intră și dreptul la securitate socială ca și drepturile salariale ale cetățenilor români în străinătate și care realizează toate cele de mai înainte în baza unor atribuții ce derivă din actualul ROF și din legislația în vigoare. De altfel, există un corp al atașajilor din străinătate tot în subordinea secretarului de stat care conduce Departamentul pentru Muncă în Străinătate, tot pentru a se concentra informațiile într-un singur loc și a se colabora și coopera pentru a se asigura protecția efectivă a drepturilor lucrătorilor români care lucrează în străinătate. De altfel, în HGR nr.412/2005, secretarul de stat care conduce DMS coordonează, pe același considerent, și Grupul de lucru Interministerial, la nivel de secretar de stat și de conducători de instituții implicate în gestionarea migrației.

Redarea în exterior a unei poziții oficiale a MMSSF se poate face în colaborare cu direcția de specialitate care face politica în domeniu, fără a se crea direcții cu rol de coordonare generală și monitorizare a celorlalte structuri, așa cum ar dori DREOI, întrucât în acest mod se anihilează atribuțiile altor direcții și secretari de stat și se încalcă orice normă de management instituțional și decizional.

Precizăm că Direcția Asigurări sociale, care are atribuții numeroase în domeniul pensiilor și altor drepturi de asigurări sociale, se află menționată în subordinea Secretarului de stat cu atribuții în domeniul relațiilor cu partenerii sociali. În sarcina acestui secretar de stat nu este trecută, în cadrul art. 16 pct. 1, nici o atribuție de coordonare în acest domeniu. Prin urmare, considerăm util să se completeze atribuțiile prevăzute de art. 16 pct. 1 al ROF cu atribuții specifice ale secretarului de stat, privind coordonarea domeniilor reglementate pentru direcția din subordine, în mod expres, pentru a nu exista dubii și a se aroga de către alte structuri competențe pe care acestea nu le au.

Semnalăm totodată faptul că aspectele legate de negocierea acordurilor bilaterale, atât în domeniul migrației forței de muncă precum și al securității sociale, se regăsesc în sarcina secretarului de stat pe domeniul afacerilor europene și relațiilor externe și a Direcției Relații Externe și Organizații Internaționale dar și în sarcina Direcției Evidență și Monitorizare din cadrul DMS și a Corpului atașajilor pe probleme de muncă și sociale, și deci și a secretarului de stat care coordonează DMS și care este conform HGR nr.412/2005 șeful Direcției protecției drepturilor cetățenilor români care lucrează în străinătate, Direcției evidență și monitorizare, Corpului atașajilor pe probleme de muncă și sociale, precum și Oficiului pentru Migrația Forței de Muncă, lucru care apare tocmai din logica conducerii în mod unitar în vederea atingerii scopului de protecție a drepturilor lucrătorilor români.

În contextul în care există în cele două domenii menționate (migrația forței de muncă și securitate socială) atât instituții cu personalitate juridică competente și cu atribuții în punerea în aplicare a prevederilor din domeniu (OMFM și CNPAS) cât și structuri și direcții specializate în MMSSF pe fiecare din aceste domenii în parte (atât pentru muncă în străinătate – Direcția Evidență și Monitorizare și Direcția Protecția Drepturilor Cetățenilor Români care lucrează în străinătate, cât și pentru asigurări sociale – Direcția Asigurări sociale), coordonați de secretari de stat diferiți și care au în competență ansamblul complet al domeniilor respective, nu se justifică rolul DREOI în acest domeniu.

În cursul anului trecut, am constatat modalitatea prin care au avut loc negocieri de acorduri pe segmentul securității sociale a lucrătorilor migranți, fără a fi înștiințată Direcția Evidență și Monitorizare din cadrul DMS, deși această direcție are prevăzută în prezent în mod explicit ca atribuție „participa la negocierea acordurilor bilaterale în domeniul circulației forței de muncă și securității sociale” și indiferent de interpretarea dată de direcția în cauză, nu era justificată din punct de vedere legal neconvocarea DMS la acele negocieri, ca să nu mai vorbim de consecințele neasumate de DREOI în planul circulației lucrătorilor în Germania, neluate în considerare deși au fost semnalate în repetate rânduri de către reprezentanții ai DMS precum și lipsa oricărei analize pe această temă care afectează în mod concret lucrători români și firme române.

Aceasta ar însemna ca o direcție a MMSSF care nu are nici un fel de expertiză în nici unul din aceste domenii de activitate, pentru că nu are atribuții în acest sens și prin urmare nu are de unde să cunoască problemele care privesc strategiile naționale pe fiecare domeniu specific, problemele de aplicare propriu-zisă a legii care apar întotdeauna în practică, nu cunoaște problematica generală ridicată de cetățeni pe domeniile respective pentru că nu lucrează cu publicul pe aceste domenii în mod constant, nu cunoaște problemele ridicate din petiții pe aceste domenii, nu are de unde să cunoască problemele de nuanță și detaliu din domeniul migrației și securității sociale pentru că nu are practica esențială în aceste domenii, ar iniția, negocia și încheia acorduri privind lucrătorii români în străinătate și domeniul asigurărilor sociale, în ciuda faptului că în structurile de specialitate ale MMSSF care tratează în mod direct și constant cu aceste probleme din domeniul de competență există specialiști care cunosc toate cele enumerate mai sus și lucrează cu ele în mod constant. Problemele practice apărute în gestionarea domeniilor de interes, dincolo de regulamente sau legislație, trebuie analizate în mod concret și continuu de personalul specializat pe un anumit domeniu și nu de direcțiile de reprezentare în extern a politicii pe care o fac departamentele de specialitate. Urmarea negocierii și încheierii unor astfel de acorduri de către o direcție fără expertiză în acest sens și fără consultarea DMS sau OMFM s-au făcut vizibile de-a lungul timpului, un exemplu elocvent fiind criteriile stabilite prin înțelegerea administrativă pentru aplicarea acordului bilateral în domeniul securității sociale cu Germania pentru detașarea lucrătorilor în această țară, fără a se ține cont de existența unei situații speciale reprezentate de societățile care trimit contingent în Germania pe baza acordului bilateral încheiat în anul 1991 (HG 167/1991 cu criteriile reglementate de Ordinul 133/2005). Alt exemplu clar în acest sens este reprezentat de majoritatea acordurilor pe securitate socială negociate în ultima perioadă de către această direcție fără consultarea DMS, acorduri în care nu s-a ținut cont de legislația privind intrarea străinilor în România și pe baza cărora s-au creat astfel numeroase discuții cu impact clar negativ asupra imaginii MMSSF privind accesul lucrătorilor detașați în România pe baza acordurilor de securitate socială.

De asemenea, întrucât Direcția asigurări sociale are competență clară în domeniul pensiilor, conlucrării cu CNPAS, soluționării petițiilor în domeniul asigurărilor sociale formulate către MMSSF, elaborării politicii naționale în domeniu, inițierii de acte normative în domeniul de competență, precum și privind toate aspectele ce țin de politica națională în domeniul pensiilor și altor drepturi de asigurări sociale, considerăm necesar și oportun ca această structură a MMSSF să aibă competență și pe aspectele legate de coordonarea sistemelor de securitate socială, inițierea, negocierea, participarea, încheierea acordurilor și înțelegerilor în domeniul asigurărilor sociale (evident cu colaborarea cu alte structuri din MMSSF). Printre altele, această direcție are rolul definit concret prin art. 30 lit. p al ROF de a „exercita controlul asupra implementării politicilor și programelor din domeniul pensiilor și altor drepturi de asigurări sociale de către Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale”. CNPAS este instituția de legătură pentru aplicarea directă a prevederilor Regulamentului CEE 1408/71. Conform adresei Direcției de asigurări sociale și familiei nr. 11149/20.02.2007, suntem informați exact cu privire la acest aspect și ni se solicită ca la toate dezbaterile pe care le avem pe marginea regulamentului 1408/71 să fie prezenți reprezentanți CNPAS și ai Direcției de asigurări sociale și familie care pot furniza în mod concret motivații și argumente de drept, de fapt, de incidență în timp a anumitor prevederi, inclusiv a alimentării bugetului de asistență, etc.

Ca urmare, toate atribuțiile specificate la art. 34 literele o, p, q, r, s, t, u, v, x din proiectul propus trebuie mutate la direcția competentă și care are astfel de atribuții, adică Direcția de asigurări sociale. Este

interesantă atribuția DREOI reglementată de art. 34 pct. t prin care această direcție „coordonează elaborarea de analize și puncte de vedere privind cazuistica din domeniul securității sociale”, în condițiile în care această direcție nu are atribuții în soluționarea unei atare cazistici și prin urmare nu are de unde să dețină o asemenea cazuistică proprie, sau dacă deține, aceasta ar fi insignifiantă în raport cu cea a CNPAS și implicit a direcției coordonatoare a CNPAS, adică Direcția de asigurări sociale.

O altă atribuție propusă de DREOI este cea reglementată de art. 34 pct. w „asigură punerea pe site-ul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei a informațiilor legate de aplicarea regulamentelor din domeniul coordonării sistemelor de securitate socială (acte de bază, textul regulamentelor – forma consolidată, instrucțiuni de aplicare, formulare utilizare, etc.), precum și acordurile bilaterale în domeniul securității sociale”, în condițiile în care aceste informații sunt deja puse la dispoziția publicului de mult prin intermediul OMFM și a Centrului de Informare și Documentare Lucrători Migranți, care are exact această atribuție conform HG 1320/2001 și care a și fost nominalizat concret prin Proiectul de twinning RO02/IB/SO-02: „Securitate socială pentru lucrătorii migranți” pe care l-a coordonat exact DREOI; la nivelul MMSSF informarea menționată s-a făcut de mult de către DMS prin Direcția Evidență și Monitorizare; de altfel consultarea site-urilor Direcției Relații Externe și Organizații Internaționale comparativ cu cele ale DMS, OMFM și CNPAS spune totul legat de expertiza și rolul în domeniu al DREOI pe tema legată de „informare”.

De altfel, Direcția Evidență și Monitorizare din cadrul DMS a fost cea care a inițiat strângerea de informații din fiecare țară membră UE, atât în domeniul legislației în domeniul muncii, cât și al securității sociale, determinând contacte directe la nivel de experți atât în România, cât și în străinătate, tocmai pentru a se cunoaște modalitățile concrete de protecție a lucrătorilor români în străinătate, instituțiile cu competențe din fiecare stat, procedurile concrete, eventualele necorelări, un program de delegații în fiecare din aceste țări, cu participare de specialiști din toate structurile implicate – activități pe care DREOI nu le-a propus, cu toate că are pretenția să le coordoneze, deși aceste aspecte sunt realizate conform atribuțiilor și denumirii de către o altă direcție din MMSSF, care este de „evaluare și monitorizare”.

Un exemplu în acest sens este reprezentat de comunicarea către DMS a faimoasei Declzii 181/2000 după nenumărate solicitări, și doar în limba engleză.

Participarea reprezentanților DREOI la comitete și comisii nu ne deranjează, cu toate că pe perioada cât aceștia au participat la astfel de evenimente, nu am observat nici o notă informativă pe acest aspect, cu toate că existau atribuții clare ale Direcției Evidență și Monitorizare și mai ales ale Corpului Atașajilor pe tema respectivă. Ea poate fi continuată doar dacă Direcția de asigurări de profil din MMSSF și secretarul de stat coordonator al acesteia achiesează la o astfel de opinie, dar altfel ea nu se justifică.

În raport de afirmațiile referitoare la faptul că DMS nu ar avea atribuții în domeniul securității sociale, precizăm faptul că acest departament are atribuții în ceea ce privește tot ce ține de protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, iar din ROF rezultă clar aceste competențe. Aceasta implică și probleme legate de asigurări sociale, ca și alte probleme similare. Dar în atribuțiile Departamentului pentru Muncă în Străinătate nu se specifică inițierea de acorduri privind domeniul securității sociale, ci participarea la negocierea lor, pentru a putea ridica eventual problemele specifice de interes pentru lucrătorii români care lucrează în străinătate și protejarea drepturilor lor, încă în momentul negocierii mai degrabă decât la momentul punerii în fața unui fapt împlinit. Prin urmare, nu putem fi de acord cu propunerile de eliminare a unor aspecte din atribuțiile DMS, întrucât nu s-ar mai putea realiza în mod eficient această protecție a lucrătorilor români în străinătate care au printre drepturile ce trebuie protejate și pe cele privind securitatea socială, iar 4 lit. C din HGR 412/2005 se referă la tot ce înseamnă acord din domeniul MMSSF.

Mal mult, reamintim că prin HG 412/2005 este înființat un grup de lucru interministerial, care este coordonat de secretarul de stat coordonator al DMS, la nivel de secretar de stat și de conducători de instituții implicate în gestionarea migrației, care realizează integrarea activităților diverselor structuri ale statului în a căror competență se află rezolvarea problemelor specifice cu care se confruntă cetățenii români care lucrează în străinătate. Prin urmare competențele secretarului de stat coordonator al domeniului protecției

cetătenilor români care lucrează în străinătate exced într-adevăr conform legislației în vigoare domeniul de competență al MMSSF și se extind prin coordonarea tuturor instituțiilor cu rol în gestiunea migrației în scop de muncă. Rolul integrator al DMS în acest context este explicit și evident. Pe cale de consecință, susținerea DREOI anterioară, conform căreia „Direcția Evidență și Monitorizare funcționează în cadrul DMS, neputând depăși competențele acestui departament, nefiind precizat în mod expres că ar putea superviza activitatea altor direcții din cadrul ministerului sau instituții din coordonarea ministerului, cu excepția OMFM”, este greșită, pentru că nici un moment nu s-a propus și realizat supervizarea la care face trimitere, ci doar pe baza colaborării și strângerii informațiilor bazate pe legislație aplicabilă s-au susținut interesele lucrătorilor români care lucrează în străinătate.

III. Concluzii

În condițiile legislației actuale (legi, hotărâri, Ordine ale ministrului):

Direcția Evidență și Monitorizare are în prezent atribuțiile următoare:

- a) realizează evidența migrației în scop de muncă și monitorizează, în colaborare cu Ministerul Afacerilor Externe, aplicarea acordurilor, convențiilor și înțelegerilor încheiate de Guvernul României și guvernele altor state, precum și a tratatelor internaționale încheiate în numele României, în domeniul de competență al Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei;
- b) realizează campanii de publicitate, acțiuni de informare și conștientizare privind riscul muncii ilegale și al lipsei asigurărilor sociale, organizează seminarii și conferințe pe această temă;
- c) pregătește condițiile pentru integrarea în Uniunea Europeană și pentru accesul, după aderare, al cetătenilor români pe piața forței de muncă a Uniunii Europene, sens în care realizează studii, analize, informări în acest domeniu;
- d) propune efectuarea de modificări și după caz, de completări ale legislației în domeniul protecției cetătenilor români care lucrează în străinătate și al instaurării unui climat de corectitudine în acest domeniu;
- e) participă la negocierea acordurilor bilaterale în domeniul circulației forței de muncă și securității sociale;
- f) participă la încheierea protocoalelor de cooperare bilaterale cu ministere și instituții de resort din alte state și monitorizează aplicarea acestora;
- g) participă la elaborarea contribuțiilor în conformitate cu domeniul specific de activitate pentru capitolele de negociere pentru care ministerul are atribuții;
- h) furnizează informații privind legislația muncii în statele membre ale Uniunii Europene sau în alte state cu care România a încheiat acorduri bilaterale privind circulația forței de muncă sau de securitate socială.
- i) coordonează și controlează activitatea de punere în aplicare a acordurilor în domeniul schimbului forței de muncă și al obținerii de contracte de muncă în străinătate de către cetățenii români;
- j) prestează servicii gratuite de informare, orientare și documentare în domeniul muncii și solidarității sociale, pentru investitori străini și autohtoni;
- k) pune în aplicare procedurile prevăzute prin Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei privind aprobarea procedurii de repartizare de contingent societăților comerciale cu sediul în România, care execută contracte de lucrări în Republica Federală Germania.

Iar DREOI are următoarele atribuții:

- a) examinează periodic, cu sprijinul compartimentelor de specialitate din minister, instrumentele juridice ale Consiliului European, Organizației Internaționale a Muncii și a altor organizații internaționale cu atribuții în domeniu, din punct de vedere al gradului de compatibilitate al dreptului intern cu standardele internaționale propuse, în vederea ratificării acestora;
- b) asigură participarea Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei la activitățile Organizației Internaționale a Muncii;
- c) redactează, pe baza datelor colectate de la direcțiile de specialitate din minister și din alte ministere și instituții cu competențe în materia respectivă, rapoartele anuale privind aplicarea de către România a normelor internaționale ale muncii;

- d) redacteaza, pe baza propunerilor directiilor de specialitate din minister si alte institutii, raspunsurile la chestionarele pregatitoare pentru negocierea textelor finale ale normelor internationale ale muncii;
- e) pregateste participarea delegatiei tripartite romane (reprezentanti guvern, syndicate, patronat) la Conferintele Internationale ale Muncii si elaboreaza mandatul componentei guvernamentale a delegatiilor participante la Conferintele Internationale ale Muncii ;
- f) asigura traducerea normelor internationale ale muncii adoptate de Conferintele Internationale ale Muncii si le inaintea Secretariatului General al Guvernului in vederea supunerii lor Parlamentului
- g) organizeaza si asigura realizarea programelor de cooperare tehnica cu Biroul international al Muncii, precum si a misiunilor expertilor Biroului International al Muncii in Romania ;
- h) examineaza periodic, cu sprijinul compartimentelor de specialitate din minister, instrumentele juridice ale Consiliului Europei, Organizatiei Internationale a Muncii si a altor organizatii internationale cu atributii in domeniu, din punct de vedere al gradului de compatibilitate al dreptului intern cu standardele internationale propuse, in vederea ratificarii acestora;
- i) coordoneaza elaborarea raportului national la Carta Sociala Europeana Revizuita, Codul European de Securitate Sociala;
- j) elaboreaza rapoarte in domeniul muncii, solidaritatii sociale si familiei in cadrul actiunilor intreprinse in cooperare cu Organizatia Natiunilor Unite si agentile din sistemul ONU, Organizatia pentru Cooperare si Dezvoltare Economica, NATO;
- k) initiaza, pregateste si participa la negocierea acordurilor bilaterale in domeniul circulatiei fortei de munca si securitatii sociale;
- l) initiaza, pregateste, participa si urmareste aplicarea protocoalelor de cooperare bilaterala cu ministere si institutii de resort din alte state;
- m) urmareste, pana la intrarea in vigoare, proiectele de acte normative prin care sunt ratificate conventii ale Organizatiei Internationale a Muncii, Consiliului Europei, acorduri bilaterale in domeniul circulatiei fortei de munca si securitatii sociale ;
- n) deruleaza relatii bilaterale cu ministerele si institutiile cu atributii in domeniul muncii, solidaritatii sociale si familiei din alte state;
- o) participa la elaborarea documentelor privind capitolului 2 de negociere cu UE « Libera circulatie a persoanelor », in special in domeniul coordonarii sistemelor de securitate sociala, precum si urmareste indeplinirea obligatiilor asumate, conform competentelor directiei;
- p) urmareste realizarea activitatilor Proiectului de infratire institutionala RO.02.IB/SO-02 Securitate sociala pentru lucratorii migranti;
- q) organizeaza seminarii, conferinte si alte reuniuni cu participare internationala in domeniul muncii, solidaritatii sociale si familiei;
- r) elaboreaza studii, sinteze si traduceri cu privire la cadrul institutional si legislativ existent in alte state sau la nivelul unor organizatii internationale;
- s) colaboreaza cu ministere si institutii de resort din alte state, organizatii internationale pentru realizarea documentarii, schimbului de experienta, precum si participarii la seminarii, reuniuni, conferinte ;
- t) organizeaza vizitele delegatiilor straine in cadrul Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei din Romania ;
- u) colaboreaza cu Ministerul Afacerilor Externe si directiile cu aceleasi atributii din alte ministere si institutii in probleme referitoare la activitatea de relatii externe si a organizatiilor internationale ;
- v) elaboreaza, pe baza aprobarii ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei, documentele privind deplasările specialistilor romani in strainatate pentru indeplinirea unor misiuni cu caracter temporar sau pentru efectuarea unor stagii de documentare si intocmeste actele aditionale sau angajamentele, dupa caz; urmareste depunerea rapoartelor de deplasare;
- w) in cazul deplasarilor oficialilor ministerului informeaza Secretariatul General al Guvernului si Ministerul Afacerilor Externe, precum si transmite rapoartele deplasarii ;
- x) intocmeste documentatia pentru eliberarea si emiterea pasapoartelor diplomatice si de serviciu ;
- y) intocmeste documentatia si tine legatura cu institutiile abilitate pentru obtinerea vizelor.

Dorința de extindere a atribuțiilor pe segmentul securitate socială intră în conflict cu norma prevăzută în anexa HG 412/2005, parte integrantă care indică raportul dintre direcțiile și structurile subordonate față de mine, iar în art. 4 din HG 412/2005 ca și în ROF sunt atribuite DREOI exact aceleași atribuții pe securitate socială ca și Direcției Evidență și Monitorizare și Direcției Politici Asigurări Sociale. În cazul existenței unor înțelegeri la nivel de secretar de stat, pe această problemă, trebuie să se respecte norma juridică superioară.

Dorim să semnalăm că în ultimii 2 ani, cu referire la atribuția prevăzută la litera r, de elaborare de studii, sinteze și traduceri, etc. către DMS nu a fost trimis nici un fel de studiu sau sinteză realizate de DREOI, iar toate documentele se transmit în limbi străine, fără a fi traduse, de pe o zi pe alta, pentru a se transmite analize sau puncte de vedere formulate în grabă, solicitându-se totodată de la DMS și răspunsul în limba engleză !!! care să se transmită și pe e-mail, aspecte care generează o sumă de probleme.

ANOFM nu are nici un temei legal din care să rezulte că ar fi unica instituție publică membru sau partener EURES din România, în condițiile în care nu are decât atribuții pe piața internă iar deocamdată nu își realizează tocmai acest atribut de afișare a posturilor vacante din România pe portalul EURES; în schimb, desfășoară activități care nu sunt prevăzute ca fiind în atribuțiile sale, acțiuni care se circumscriu în cadrul activităților de recrutare și plasare a forței de muncă în străinătate, domeniu în care singura instituție publică cu competențe pe acest segment este OMFM (conform HG 1320/2001 și HG 823/2002) și determină probleme în planul eticii, recrutării și informării lucrătorilor migranți (a se vedea adresa nr. E883/DNA/12.03.2007 a DMS, ca și restul corespondenței pe problemă, rămasă de altfel încă fără răspuns și pe care o alăturăm prezentului material). Mai mult, OMFM, conform art. 2 lit. d din HG 1320/2001, modificată și completată, are printre atribuții „cooperarea cu instituțiile specializate din România, statele membre ale Uniunii Europene, precum și din alte state”, care îl legitimează în drept să fie partener EURES.

Pe de altă parte însă, OMFM deja are consfințite prin HG 1320/2001 atribuții clare în acest sens, inclusiv de punere în aplicare a acordurilor bilaterale în domeniu și furnizare de informații complete pentru lucrătorii migranți români.

Punctul de vedere exprimat de Departamentul pentru muncă în străinătate (Direcția Evidență și Monitorizare) și OMFM se bazează pe legea în vigoare, pe obiectivele și scopul care derivă din Programul de twinning RO02/IB/SO-02 „Securitate socială pentru lucrătorii migranți”, și este una dintre măsurile la care se referă indirect și Raportul de Control al OMFM din 2006 al Autorității de Control al Guvernului și are în vedere experiența anterioară și previziunile din domeniu.

Conform ROF al MMSSF, după cum am arătat mai sus, competențele pe aceste domenii revin direcțiilor de specialitate din minister, respectiv Direcția Evidență și Monitorizare, Direcția Protecția Drepturilor, Direcția Asigurări Sociale, iar atribuțiile DREOI trebuie realizate întocmai.

Conform HGR nr. 823/2002, activitatea de recrutare și plasare a forței de muncă în străinătate în țări cu care România nu are încheiate acorduri revine OMFM, în cadrul căruia funcționează și Centrul de Informare și Documentare Lucrători Migranți, ce are în competență:

- a) elaborarea și difuzarea de materiale informative pentru lucrătorii migranți referitoare la condițiile de muncă și viața din România și din străinătate;
- b) difuzarea informațiilor referitoare la prevederile legislației comunitare și interne în materie, inclusiv la prevederile acordurilor bilaterale, precum și procedurile administrative legate de aplicarea acestora;
- c) realizarea de studii referitoare la circulația lucrătorilor migranți.

Trebuie menționat faptul că ANOFM, conform Legii. 76/2002 și actului normativ de înființare, nu are atribuții în sensul realizării activității de recrutare și plasare a forței de muncă în străinătate și totodată nu a putut fi identificat la data prezentei, vreun temei legal care să-l confere acea calitate de unic membru sau partener EURES, în ciuda vehiculării acestor afirmații de către DREOI, ANOFM, etc., cu sfidarea particularităților sistemului de drept și instituțional din România. De asemenea, Inspekția Muncii în conformitate cu Legea nr. 156/2000, are atribuții de „control al firmelor care recrutează și plasează în străinătate” și de înregistrare a agenților de ocupare a

forței de muncă, dar îi lipsesc pârghiile unei coordonări și gestionări a fenomenului migrației și a realizării în fapt a protecției lucrătorilor români din străinătate.

Interesul de modificare a prevederilor ROF cu încălcarea HGR nr. 412/2005, 1320/2001, 823/2002, ca și a întregii legislații menționate anterior se datorează în mod evident intenției de acoperire a blocajului și subiectivismului DREOI față de DMS și OMFM după sesizarea acestor abuzuri, din luna octombrie 2006, încă neșeluate, de către conducerea OMFM și a celor două direcții din DMS, către conducerea Departamentului Afaceri Europene și domnul ministru Gheorghe BARBU.

Apreciem ca necesară stabilirea unui circuit clar al documentelor și al avizării din punct de vedere juridic în contextul legislativ general al oricăror propuneri în cadrul MMSSF și al unor reacții prompte în caz de ignorare sau refuz de îndeplinire a atribuțiilor fiecărei entități în parte, în condițiile legii.

În raport de cele de mai înainte vă rugăm să dispuneți să se comunice punctul dvs. de vedere precum și să ne fie înaintate punctele de vedere divergente cu cele formulate de noi, pentru a le analiza și a ne prezenta punctul de vedere, în contra-argumentare așa cum este corect.

Director
Irina PERSA
Direcția Evidență și Monitorizare

Director
Liliana BOGDAN
Direcția Protecția Drepturilor Cetățenilor
Români care Lucrează în Străinătate

DANIELA NICOLETA ANDREESCU
SECRETAR DE STAT

03.04.2007



ANEXE:

- Atribuțiile Direcției Evidență și Monitorizare – Anexa 1
- Atribuțiile Direcției Protecția Drepturilor Cetățenilor Români care Lucrează în Străinătate – Anexa 2
- Atribuțiile OMFM – Anexa 3
- Atribuțiile Corpului Atașatilor – Anexa 4
- Adresa DMS nr. E883/DNA/12.03.2007

Anexa 1

Atributiile si sarcinile Directiei Evidenta si Monitorizare, sunt urmatoarele :

- a) realizeaza evidenta migratiei in scop de munca si monitorizeaza, in colaborare cu Ministerul Afacerilor Externe, aplicarea acordurilor, conventiilor si intelegerilor incheiate de Guvernul Romaniei si guvernele altor state, precum si a tratatelor internationale incheiate in numele Romaniei, in domeniul de competenta al Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei;
- b) realizeaza campanii de publicitate, actiuni de informare si conștientizare privind riscul muncii ilegale și al lipsei asigurărilor sociale, organizeaza seminarii si conferinte pe aceasta tema;
- c) pregateste conditiile pentru integrarea in Uniunea Europeana si pentru accesul, dupa aderare, al cetatenilor romani pe piata fortei de munca a Uniunii Europene, sens in care realizeaza studii, analize, informari in acest domeniu;
- d) propune efectuarea de modificari si dupa caz, de completari ale legislatiei in domeniul protectiei cetatenilor romani care lucreaza in strainatate si al instaurarii unui climat de corectitudine in acest domeniu;
- e) participa la negocierea acordurilor bilaterale in domeniul circulatiei fortei de munca si securitatii sociale;
- f) participa la incheierea protocoalelor de cooperare bilaterala cu ministere si institutii de resort din alte state si monitorizeaza aplicarea acestora;
- g) participa la elaborarea contributiilor in conformitate cu domeniul specific de activitate pentru capitolele de negociere pentru care ministerul are atributii;
- h) furnizeaza informatii privind legislatia muncii in statele membre ale Uniunii Europene sau in alte state cu care Romania a incheiat acorduri bilaterale privind circulatia fortei de munca sau de securitate sociala.
- i) coordoneaza si controleaza activitatea de punere in aplicare a acordurilor in domeniul schimbului fortei de munca si al obtinerii de contracte de munca in strainatate de catre cetatenii romani;
- j) presteaza servicii gratuite de informare, orientare si documentare in domeniul muncii si solidaritatii sociale, pentru investitorii straini si autohtoni;
- k) pune in aplicare procedurile prevazute prin Ordinul ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei privind aprobarea procedurii de repartizare de contingent societatilor comerciale cu sediul in Romania, care executa contracte de lucrari in Republica Federala Germania.

Pentru cheltuielile solicitate, intocmeste si certifica documentatia prevazuta de normele proprii aprobate prin ordin al ministrului, privind angajarea, lichidarea, ordonantarea si plata cheltuielilor, respectiv a controlului financiar preventiv.

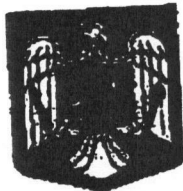
Anexa 2

Atributiile si sarcinile Directiei Protectia Drepturilor Cetatenilor Romani care Lucreaza in Strainatate, sunt urmatoarele :

- a) promoveaza in colaborare cu celelalte institutii competente masuri de asigurare si protejare a drepturilor si libertatilor cetatenilor romani care lucreaza in strainatate, precum si de prevenire a abuzurilor de orice fel la adresa acestora ;
- b) asigura consiliere in litigii si conflicte de munca, in scopul respectarii drepturilor cetatenilor romani care lucreaza in strainatate, potrivit legislatiei aplicate in statul respectiv;
- c) acorda sprijin pe langa autoritatile competente in vederea rezolvarii problemelor de munca si sociale cu care se confrunta cetatenii romani care lucreaza in strainatate;
- d) asigura operativitatea activitatii si secretariatul Grupului de lucru interministerial;
- e) asigura cooperarea la nivel de ofiteri de legatura cu persoanele desemnate de MAE, MAI, MJ, MEC si MFP;
- f) raspunde la petitiile legate de aspectele in domeniu;
- g) realizeaza baze de date cu tipologia problemelor lucratorilor romani in strainatate;
- h) realizeaza materiale informative privind drepturile lucratorilor romani si problemelor acestora ;
- i) colaboreaza cu Ministerul Afacerilor Externe, Directia Consulara, Ministerul Administratiei si Internelor, Insectia Muncii, Casa Nationala de Pensii si Alte Drepturi de Asigurari Sociale, Oficiul pentru Migratia Fortei de Munca, Corpul atasatilor pe probleme de munca si sociale, Directia de Relatii Externe si Organizatii Internationale din cadrul MMSSF si cu ambasadele Romaniei din strainatate.

Pentru cheltuielile solicitate, intocmeste si certifica documentatia prevazuta de normele proprii aprobate prin ordin al ministrului, privind angajarea, lichidarea, ordonantarea si plata cheltuielilor, respectiv a controlului financiar preventiv.

2007 03/15 14:55 FAX



S. de Stat
Biroua V
Președinte Birou S
S. de Stat Biroua

dir. Resurse
numere

Nr. 937 D.N.A. dir
Data 15.03.2007 Tuloana

MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI
OPERATOR DE DATE CU CARACTER PERSONAL ÎNREGISTRAT CU NR.1271
DEPARTAMENTUL PENTRU MUNCĂ ÎN STRĂINĂTATE
CABINET SECRETAR DE STAT

Calea Victoriei nr. 157, sector 1, București
Tel.: 31593.44; Tel/Fax: 312.05.21; E-mail: cas@mmf.ro

S. de Stat Judeceni
Fișiere dep. gregoliste pînă la vedere

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei

Domnului Gheorghe BARBU

Ministrul muncii, solidarității sociale și familiei

de Intreaga kumbru din achesele
Înregistrate cu nr. 1339/19-03-2007 și 1567/28-03-2007
Referitor: Inițiativa DMS cu propuneri de rezolvarea problemelor semnalate în
domeniul mobilității externe a lucrătorilor pe spațiul Cipru, nota DREOI
realizată ulterior pe această temă

at. din fișiere definitive a studenților
fișiere parti.

Stimate domnule ministru,
Totul este de breșă pe lege, H.G.-uri și ordine existente

Permiteți-mi să vă rog să dispuneți să se comunice punctul de vedere cu privire la
nota DMS înaintată prin adresa E 724/27.02.2007, în care formulam propuneri pentru a se
redresa și soluționa aspecte comunicate de misiunea României din Nicosia, în condițiile în
care azi, 15.03.2007 a avut loc la DMS întâlnirea cu doamna Ambasador Andreea Păstărnac,
care a însoțit delegația președintelui Republicii Cipru la București și care insistă pentru
crearea unor punți de legătură rapid, afirmând că liberalizarea accesului este însoțită de monitorizarea
numărului celor care creează probleme și care în contextul poziției sindicatelor și a alegătorilor
de anul următor pot conduce la impunerea de restricții.

Am onoarea de a comunica faptul că s-a primit o notă întocmită de Direcția Relații
Externe și Organizații Internaționale, aprobată de dvs. în care se regăsește parțial
propunerile DMS, dar au dispărut următoarele puncte la care au să fie așteptate o referire,
respectiv:

1. Modificarea cadrului legislativ în domeniu, respectiv Legea 156/2000 privind
protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, în sensul responsabilizării
agenților de ocupare prin înlăturarea sancțiunilor, suspendarea și radierea acestora
din evidențele Registrului Comerțului, pentru abateri grave, repetate, instituirea de
sume cu titlu de garanție care să fie periodic completate, la dispoziția autorităților
statuale;
2. Realizarea unei Campanii de informare a lucrătorilor români despre riscurile
migratiei ilegale, campanie realizată în colaborare cu autoritățile din Cipru, atât în
România cât și în Cipru prin intermediul Ambasadei României la Nicosia, a
asociațiilor și fundațiilor care activează în Cipru, transmiterea unor comunicate pe
presă privind evitarea unor situații similare prezentate;
3. Obținerea legislației muncii și a celei care reglementează recrutarea și plasarea
lucrătorilor, precum și posibilitățile legale de contestare și instituțiile către care
trebuie realizate aceste plângeri (câșpe, taxe, etc.) pentru ca ulterior, informațiile
sintetizate să fie disipate la nivel național celor interesați să lucreze în Cipru;

4. Trimiterea unui atașat pe probleme de muncă și sociale în Cipru, sens în care, dacă există acord, să se inițieze procedurile de selecție pentru numirea unei persoane pe post, mai ales că există posturi vacante în structura Corpului atașatilor pe probleme de muncă și sociale din cadrul MMSSF

Apreciez cel puțin neelegant ca în momentul în care, la o propunere trimisa de DMS se realizează un punct de vedere de altă direcție și departament din MMSSF, pe o temă avansată de mine în calitate de coordonator al DMS, demers absolut normal și firesc, la care achiesez, în condițiile în care ați apreciat necesar acest lucru dar, firesc în opinia mea, mi se părea ca măcar să ni se comunice pentru ca nota să fie comună și să țină cont și de opiniile menționate de noi în mod argumentat.

De asemenea, în acest document se face referire în mod special la ANOFM și Inspectia Muncii, deși în propunerea noastră specificam clar „Inițierea cat mai curand posibil de intalniri la nivel de decizie si la nivel tehnic între reprezentanti ai autorităților cu atribuții în domeniul migrației în scop de munca dintre cele două state „ dar, în același context nu se face referire la OMFM, structură care are competența prin art.2 lit. b) din HG nr. 1320/2001, în recrutarea și plasarea forței de muncă în străinătate în statele cu care România nu are încheiate acorduri bilaterale în domeniul forței de muncă, atribut care în mod deliberat se ignoră sau nu se cunoaște de DREOI.

Se apreciază inoportun de DREOI încheierea unui acord bilateral, deși această formă a avut în practică cele mai bune rezultate, atât din punct de vedere al gestionării migrației, cât și al implicării autorităților din ambele state, eliminând pentru lucrători plata comisioanelor și în același timp asigurarea unui minim de protecție. Această opinie a DREOI pe care nu o susținem este un punct de vedere care, fiind aprobat de dvs. trebuie pus în practică.

Arătăm că nu s-a cerut de emitentul notei, Direcția Relații Externe și Organizații Internaționale, vreun punct de vedere de la DMS deși nota la care se raportează a fost inițiată de noi. De altfel, doamna Ambasador, cu ocazia întrevederii de azi, a susținut că ar fi oportun să se încheie un acord bilateral în domeniul circulației forței de muncă între cele două state.

Rolul și locul ANOFM sunt stabilite de asemenea prin lege unde nu se specifică vreo atribuție de recrutare și plasare forță de muncă în străinătate, în cazul de față în Cipru iar colaborarea între consilierii EURES este un palier destul de îngust, care nu credem că va determina soluționarea problemelor muncii la negru și a abuzurilor în recrutarea forței de muncă.

De altfel, aceasta însă nu poate determina excluderea OMFM din activitatea gestionării și monitorizării fluxului migratoriu, în condițiile în care Oficiul nu are numai ca atribuție aplicarea acordurilor bilaterale în domeniul forței de muncă, încheiate între Guvernul României și guvernele altor state ci, așa cum am arătat anterior și aceea de recrutarea și plasarea forței de muncă în străinătate în statele cu care România nu are încheiate acorduri bilaterale în domeniul forței de muncă, normă în vigoare.

Rog cu această ocazie să dispuneți ca să ni se comunice dacă în legătură cu poziția Autorității de Control a Guvernului din Raportul realizat în urma controlului efectuat la OMFM în perioada 20 aprilie-10 mai 2006, înaintat spre analiză dvs. și structurilor din MMSSF, există vreo propunere a DREOI și/sau a Direcției Generale Economice și Financiară care să țină cont de necesitatea realizării propunerilor menționate în raport, pe acest aspect, respectiv „inclusiunea personalului OMFM pe listele de participanți ale delegațiilor internaționale pe probleme specifice”, care să se materializeze totodată în alocarea de fonduri care să aibă ca destinație identificarea de angajatori din țările cu care România nu are acorduri în domeniul circulației forței de muncă și pentru a realiza gama tuturor acțiunilor în plan extern în acest sens.

Achiesez la includerea Inspectiei Muncii între cei care trebuie să conlucreze pentru soluționarea problemelor și a ANOFM pe problemele EURES, deși intuiesc că are destule

probleme pe piața internă pentru a-și realiza propriile atribuții și probabil că DREOI care a emis nota în discuție a omis din necunoaștere indicarea și a OMFM care are atribuțiile deja redactate mai sus, pentru că altfel se continuă cu atitudini subiective cu care s-au confruntat și cele două direcții din DMS, motiv pentru care fac apel la dvs. pentru a rezolva acest mod de lucru, cel puțin necolegial și neproductiv.

N-aș vrea să mi se confirme că există determinarea constantă de a se minimaliza și exclude OMFM de la tot ce reprezintă modalitate concretă de a-și îndeplini atribuțiile, exemplul din nota la care mă refer fiind de luat în calcul, sens în care vă solicit sprijinul pentru a se respecta atribuțiile ce rezultă din acte normative în vigoare, cu atât mai mult cu cât această nouă „notă” survine după altele prin care, în opinia aceluiași emitent, trebuiau să se anuleze parțial atribuțiile DMS pentru a se justifica astfel, opoziția manifestată în ultimii doi ani în a ne realiza atribuțiile legate de negociere, monitorizare și evaluarea acestora în domeniul securității sociale cu consecințe clare asupra lucrătorilor migranți.

În raport de cele de mai sus, vă rog să dispuneți să ni se comunice totodată și punctul dvs. de vedere legat de nota DMS înaintată prin adresa E 724/27.02.2007, pe toate aspectele semnalate de noi, cu susținerea în continuare, în condițiile în care se dorește nominalizarea exactă a structurilor cu atribuții în domeniul migrației în scop de muncă, a necesității ca OMFM să fie reprezentat în orice discuție în țară sau în străinătate ce are legătură cu problemele domeniului în discuție, cu atât mai mult cu cât OMFM are atribuții privind activitatea de informare și consiliere pentru lucrătorii migranți prin Centrul de Documentare și Informare pentru Lucrătorii Migranți, modalitate prin care se pot preveni abuzuri și problemele generate de lipsa de informare corectă și care în toate luările de poziție la nivel comunitar apare ca prioritate.

Doamna Ambasador a avansat propunerea ca în intervalul 15.04-25.04.2007 să se organizeze o întâlnire la nivel de experți, la București, legat de care va transmite poziția reprezentanților autorităților din Republica Cipru.

Cu deosebită considerație,

Daniela Nicoleta ANDREESCU

Secretar de Stat





MINISTERUL MUNCII, SOLIDARITĂȚII SOCIALE ȘI FAMILIEI
OPERATOR DE DATE CU CARACTER PERSONAL ÎNREGISTRAT CU NR.1271
DEPARTAMENTUL PENTRU MUNCĂ ÎN STRĂINĂTATE
CABINET SECRETAR DE STAT

Calcea Victoriei nr. 15/R, sector 3, București
Tel.: 315.93.44; 310.30.34 Fax: 312.05.21; E-mail: dms@mmsf.ro

Nr. E 883 D.N.A.
Data 12.03.2007

Domnului Președinte Silviu BIAN
Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă

În atenția
Domnului ministru Gheorghe BARBU
Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei

Spre știință
Domnului Director Aurel TEODORESCU
Oficiul pentru Migrația Forței de Muncă

Stimate domnule Președinte,

Permiteți-mi să vă sesizez o situație delicată, ce a făcut obiectul unei știri difuzată de postul PRO TV, referitoare la oferta de locuri de muncă lansată de o societate comercială din Italia, în domeniul construcțiilor, ofertă care se pare că a fost preluată și mediatizată de ANOFM și care se poate repeta.

Deoarece firma despre care se face vorbire era și în atenția DMS, urmare a sesizării unui petent care a aplicat pentru un loc de muncă la această firmă prin intermediul site-ului ejobs, am obținut informații prin intermediul atașatului pe probleme de muncă și sociale din Italia, pe care le-am pus la dispoziția managerului EURES din România, la solicitarea acestuia din data de 7 martie 2007.

Având în vedere faptul că printre obiective EURES România se numără și:

- Informarea, consilierea și îndrumarea potențialilor lucrători mobili asupra oportunităților de angajare ca și asupra condițiilor de muncă și de viață din Spațiul Economic European
- Asistarea angajatorilor care doresc să recruteze lucrători din alte țări,

vă rugăm să dispuneți a ni se transmite care sunt procedurile urmate de consilierii EURES de la momentul primirii unei oferte de locuri de muncă din țările UE, - în condițiile în care de exemplu, cu Italia există și acord bilateral, care se pune în aplicare de OMFM și măsuri tranzitorii în ce condiții se realizează până la postarea acesteia pe site-ul ANOFM, secțiunea EURES, moment în care această ofertă devine credibilă și eligibilă pentru lucrătorii români, fiind asumată de dvs.

Suntem interesați a cunoaște aceste aspecte având în vedere atribuțiile ce ne revin în baza art. 4 pct.C lit. a) din HG nr. 412/2005 cu modificările și completările ulterioare, prin care avem obligația de a promova, în colaborare cu celelalte instituții competente, măsuri de asigurare și protejare a drepturilor și libertăților cetățenilor români care lucrează în străinătate, precum și de prevenire a abuzurilor de orice fel la adresa acestora, și a faptului că o insuficientă verificare anterioară a legalității activității firmelor străine care oferă locuri de muncă pentru cetățenii români prin intermediul rețelei EURES poate conduce la situații de încălcare gravă a drepturilor cetățenilor români și de prejudiciere a acestora, ceea ce însă trebuie să aibă loc în contextul general prevăzut de Legea nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, cu modificările și completările ulterioare, unde se vorbește de ofertă fermă de locuri de muncă și un cumul de condiții, dar și de art. 17-19 din Codul Muncii, impunându-se pe acest segment clarificări ale competențelor ANOFM în raport de atribuțiile OMFM, dar și a specializării și posibilității de realizare de servicii de

mediere, în alte țări decât România suprapunându-se cu atribuțiile OMFM, sens în care apreciez necesar reglementări clare și răspunderi concrete pe fiecare structură pentru că exemplul redat de postul PRO TV poate conduce la consecințe în practică cu mari probleme.

În baza art. 17 din Regulamentul nr. 1612/68 privind libera circulație a lucrătorilor și a art. 3 al Deciziei Comisiei nr. 8/ 2003 pentru Implementarea Regulamentului nr. 1612/68 în ceea ce privește aplicarea pentru angajare, vă rugăm să aveți amabilitatea de a ne sprijini pentru întreprinderea demersurilor necesare astfel încât OMFM, structură ale cărei atribuții în acest domeniu sunt clar definite de HG nr. 1320/2001, să devină partener al sistemului EURES.

Alăturăm știrea preluată de pe site-ul PRO TV și rezultatul cercetărilor efectuate de către doamna atașat pe probleme de muncă și sociale din Italia.

Cu deosebită considerație,

Daniela Nicoleta ANDREESCU

SECRETAR DE STAT



Au crezut Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă și au luat țepă!

 Trimite un prieten |  Printează |  Adaugă la favorite | Font:  

Video

Au crezut Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă și au luat țepă!

Zeci de brașoveni au căzut în plasa unui escroc ascuns sub umbrela Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă. Omul a plasat aici o ofertă de lucru în Italia absolut irezistibilă.

Funcționarii agenției au publicat imediat anunțul, fără să-l verifice, iar donatori s-au găsit destul. Anunțul cu pricina a fost primit prin e-mail la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă Brașov.

Angajații nu s-au chinat să verifice firma care l-a trimis și s-au grăbit să-l publice pe site-ul agenției. Zeci de persoane domice să lucreze ca electricieni, zidari sau zugravi în Italia au început să aplice pentru slujba bine plătită din străinătate.

Condiția de bază era să achite 10 milioane de lei vechi într-un cont care apărea în anunț, suma respectivă reprezentând transportul dus-întors în Italia și asigurarea medicală.

Totul s-a dovedit însă o imensă escrocherie. Firma care intermedia angajarea nici măcar nu există! Până să se afle acest lucru, zeci de oameni au plătit să dea banii. Poliția a început acum o anchetă pentru a da de urma vinovaților.

Nr. 71518 D.N.A.
Data 09.03.2007

Secretariat DMS

From: Birou atasat munca - Roma [atasatmunca@roembit.org]
Sent: 9 martie 2007 12:03
To: Camelia.Mihalcea@anofm.ro
Cc: DMS
Subject: Re: intrebare despre firma SC ROMITAL SRL
Importance: High
Attachments: Raspuns Camera de Comert Roma ref ROMITAL.jpg

Nr. C/1910/9.03.2007

Stimata doamna,

prin prezenta va informam ca in ultima perioada la biroul atasatului pentru probleme de munca s-au adresat mai multe persoane fizice si juridice cerand informatii despre aceasta firma. Tuturor solicitantilor le-au fost transmise raspunsuri in baza datelor detinute despre aceasta firma la momentul respectiv si a prevederilor legislatiei italiene privind munca.

In baza unei solicitari primite de la o persoana juridica, prin adresa nr. C/3812/ 22.06.2006 am cerut Camerei de Comert din Roma sa ne comunice daca firma SC ROMITAL TURISM SRL este inregistrata, ce tip de activitate desfasoara etc. Din raspunsul primit de la aceasta, pe care vi-l anexeaz, rezulta ca firma fusese inregistrata din data de 24.05.2006. Avand in vedere ca in acest an mai multi cetateni romani au solicitat informatii privind aceasta firma au fost transmise Camerei de Comert din Roma doua noi solicitari (C/1046/7.02.2007 si C/1851/6.03.2007) prin care ceream sa fim informati daca firma SC ROMITAL TURISM SRL este inca inregistrata, tipul de activitate pe care o desfasoara si situatia sa actuala, la care, pana in prezent, nu am primit raspuns. Ca urmare a adresei nr. C/1858/6.03.2007 transmisa federatiei sindicale italiene din constructii Feneal UIL Lazio ni s-a comunicat telefonic faptul ca firma SC ROMITAL TURISM SRL nu este inregistrata la Casa Constructorului (Casa Edile).

Din documentele primite de la unii cetateni romani care fusesera contactati de catre aceasta firma pentru a lucra in strainatate (contract individual de munca si scrisoare continand conditiile contractului de munca) rezulta mai multe inadvertente din care mentionez:

- se specifica faptul ca nu se poate lucra in Italia decat dupa obtinerea unui permis de munca (nulla osta al lavoro) care, in baza legislatiei italiene actuale, nu mai este necesar pentru lucratorii din sectorul de constructii, indiferent daca acestia sunt detasati sau angajati direct la o firma din Italia;
- se solicita o suma pentru asigurarea medicala de sanatate desi, in conformitate cu legislatia italiana si internationala, daca un cetatean lucreaza legal pentru el se platesc inclusiv contributi sociale pentru sanatate, putand beneficia de prestatii medicale si pe teritoriul unui alt stat membru UE, in cazul detasatilor;
- se specifica faptul ca fotocopie chitantei care atesta plata celor circa 10 milioane de lei vechi trebuie anexata dosarului pentru obtinerea permisului de munca (nulla osta al lavoro), procedura ce nu a fost valabila nici in trecut (utimii 2 ani) iar, dupa cum am mai precizat, incepand cu 1.01.2007 in Italia pentru sectorul de constructii nu mai e necesara obtinerea acestei autorizari a angajarii;
- pe contractul individual de munca nu se specifica adresa exacta unde va locui lucratorul, adresa exacta a locului de munca si a firmei in cadrul careia va fi detasat, tipul contractului colectiv de munca ce i se va aplica.

In plus din datele privind acesta firma rezulta ca adresa este o casuta postala in centrul orasului Roma, numarul de telefon indicat este al unui mobil din Italia iar adresa de e-mail este creata pe un motor de cautare tip "yahoo" sau "google".

Cu stima,

Anita Cristea

Atasat pentru probleme de munca si sociale - Addetto affari sociali e lavoro
 Ambascata Romaniei in Italia - Ambasciata di Romania in Italia
 Via del Serafico 69/75, 00142 Roma
 tel/fax: 0039/06.51.98.70.93

12.03.2007

Documento ad uso interno

richiesto da: CRM0866

in data: 27/6/2006

CAMERA DI COMMERCIO INDUSTRIA ARTIGIANATO AGRICOLTURA DI ROMA
- UFFICIO REGISTRO DELLE IMPRESE -

VISURA SENZA VALORE DI CERTIFICAZIONE ORDINARIA

DATI IDENTIFICATIVI DEL SOGGETTO REA *CANTE (IDENTIFICARE)*

CANTAL
Codice fiscale: 97421870581
TWREGISTRO CU NR.
Iscritta con il numero Repertorio Economico Amministrativo 1134123 il 24/05/2006
NU ME
Denominazione: ROMITAL TURISM SRL
ROMITA TURISM
Forma giuridica: SOGGETTO ESTERO (*SUBJECT STRAIN*)
SEARU
Sede: BUCAREST SETTOR 4 ALBES TIRASEI M01BL.22 ROMANIA
SC.1. PIANO2. AP.11

ATTIVITÀ

CLASSIFICAZIONE ATECORI 2002 (informazione di sola natura statistica)
Codice attività Codice importanza Data inizio
45.21.1 I

TITOLARI DI CARICHE O QUALIFICHE (*REPRESENTATIONS*)

1) *DUMITRICA CONSTANTIN DUMITRU*
nato a BUCAREST stato: ROMANIA il 26/10/1956
codice fiscale: DMTCT56R26E129C
residente a: BUCAREST VIA CAMIL BRESSU 45 CAP 03040 ROMANIA
- RAPPRESENTANTE IN ITALIA nominato il 24/05/2006
Durata in carica: FINO ALLA REVOCA

SEDI SECONDARIE E UNITÀ LOCALI (*SEMI SECONDARIE*)

Unità locale n. 1 UFFICIO
ROMA (RM) VIA CERNALIA 39 CAP 00185

Data apertura: 24/05/2006
Data caricamento: 01/06/2006

Attività economica esercitata:
COSTRUZIONI EDILI IN GENERE

*ACTIVITATE ECONOMICE EXERCITATE
CONSTRUCȚII ÎN GENERAL*

CLASSIFICAZIONE ATECORI 2002 (informazione di sola natura statistica)
Codice attività Codice importanza Data inizio
45.21.1 P 24/05/2006

*** fine documento ***

----- Original Message -----

From: Camelia.Mihalcea@anofm.ro

To: atasatmunca@roembit.org

Sent: Wednesday, March 07, 2007 12:51 PM

Subject: intrebare despre firma SC ROMITAL SRL

Stimata doamna Cristea,

Am rugamintea daca puteti sa ma ajutati, sa aflu mai multe detalii despre firma **SC ROMITAL SRL societate de constructii Italia-Roma**
CP 488, Plaza San Silvestro 00187 Roma Italia
Camera di Commercio Roma REA 1134123 codice fiscale 97421870581

Sunt EURES managerul din Romania, Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca, si avem o problema cu aceasta firma;

Ne-a solicitat recrutare de personal pentru constructii, s-au gasit candidati si, firma le-a solicitat plata intr-un cont a unei sume de bani (circa 10 milioane , pentru transport si asigurari de sanatate pentru 1 an) si alte detalii nu se mai ofera.

Avem multe intrebari din partea candidatilor si a presei si as vrea sa stiu **daca firma exista cu adevarat si ofera un contract serios de munca.**

Noi am sfatuit oamenii sa nu plateasca in avans nimic.

Va multumesc anticipat,

Camelia MIHALCEA

This mail was scanned by BitDefender
For more informations please visit <http://www.bitdefender.com>

INTRARE IEȘIRE	E.N.
233	DATA 12.07.2006

932	1 CD
18.07.2006	



GUVERNUL ROMÂNIEI
CANCELARIA PRIMULUI MINISTRU
AUTORITATEA DE CONTROL A GUVERNULUI

Str. Vasile Conta nr. 16, sector 2, București

Tel: 4087500; Fax: 408 7572

SE APROBĂ,
MINISTRU DELEGAT

[Signature]
CRISTIAN DAVID

AVIZAT,
SECRETAR DE STAT

[Signature]
EMANOIL NEGUȚ

RAPORT

privind controlul efectuat la
Oficiul pentru Migratia Fortei de Munca

În baza prevederilor OUG nr. 49/2005 și a Ordinului nr. 40/13.04.2006, emis de Ministrul delegat pentru controlul implementării programelor cu finanțare internațională și urmărirea aplicării acquis-ului comunitar, o echipă de control din cadrul Autorității de Control a Guvernului, formată din consilierii Dumitrascu Elena, Budai Alexandru, Vasiloae Raluca și Bulugeanu Alina, a efectuat, în perioada 20.04. – 10.05.2006, o verificare la Oficiul pentru Migratia Fortei de Munca.

Conducerea OMFM pentru perioada verificata a fost asigurata:
In anul 2004 - D-na Daniela Nicoleta Andreescu - Director General
- DI. Aurel Teodorescu – Director Adjunct din 17.02.2004
- DI. Musat Zicu – Director Adjunct Economic

In anul 2005 - D-na Daniela Nicoleta Andreescu - Director General pana in 27.01.2005
- DI. Aurel Teodorescu - Director Adjunct pana in 27.01.2005
- Director General din 28.01.2005
- DI. Musat Zicu – Director Adjunct Economic

In anul 2006 - Dl. Aurel Teodorescu - Director General
- Dl. Musat Zicu - Director Adjunct Economic

În perioada controlului, conducerea Oficiului pentru Migratia Fortei de Munca a fost asigurată de dl. Musat Zicu - Director Adjunct Economic.

Obiectivele controlului au vizat verificarea respectării prevederilor legale si evaluarea sistemului de control administrativ intern a activitatii desfasurate de Oficiul pentru Migratia Fortei de Munca (OMFM).

Perioada supusă verificarii a fost anul 2004 - Prezent.

Date despre institutia verificata:

Oficiul pentru Migratia Fortei de Munca (OMFM) este institutie publica cu personalitate juridica, finantata de la bugetul de stat, in subordinea Ministerului Muncii Solidaritatii Sociale si Familiei si a Secretarului de stat care coordoneaza Departamentul pentru Munca in Strainatate.

Oficiul pentru Migratia Fortei de Munca isi desfasoara activitatea in baza HG nr.1320/2001 privind infiintarea si organizarea Oficiului National pentru Recrutare a Fortei de Munca in Strainatate, modificata si completata de HG nr.823/2002.

OMFM are ca obiectiv principal gestionarea celor doua laturi ale migratiei in scop de munca, respectiv emigratia si imigratia.

Principalele atributii ale OMFM si ale Centrului de Informare si Documentare pentru Lucratorii Migranti(CIDLM) din cadrul OMFM sunt:

- aplicarea, in domeniul circulatiei fortei de munca, a tratatelor internationale semnate in numele Romaniei, precum si a acordurilor, conventiilor si intelegerilor semnate de Guvernul Romaniei si guvernele altor state;
- recrutarea si plasarea fortei de munca in strainatate, in statele cu care Romania nu are incheiate acorduri bilaterale in domeniul fortei de munca;
- eliberarea permiselor de munca strainilor pentru incadrarea in munca in Romania (aceasta competenta fiind atribuita ca urmare a adoptarii HG nr. 823 din 15.08.2003);
- cooperarea cu institutiile specializate din Romania, statele membre ale Uniunii Europene, precum si din alte state;
- organizarea si asigurarea activitatii de perfectionare a pregatirii personalului propriu, in scopul furnizarii unor servicii de calitate;
- propune proiecte de acte normative in domeniul recrutarii si plasarii fortei de munca in strainatate pentru initierea acestora de catre MMSSF;
- indeplineste orice alte atributii, stabilite prin acte normative sau prin ordin al ministrului muncii, solidaritatii sociale si familiei, cu privire la domeniul sau de activitate.
- elaborarea si difuzarea de materiale informative pentru lucratorii migranti referitoare la conditiile de munca si viata din Romania si din strainatate;
- difuzarea informatiilor referitoare la prevederile legislatiei comunitare si interne in materie, inclusiv la prevederile acordurilor bilaterale, precum si procedurile administrative legate de aplicarea acestora;
- realizarea de studii referitoare la circulatia lucratorilor migranti;

În urma verificărilor efectuate, având în vedere obiectivele înscrise în tematica de control, au rezultat următoarele:

Obiectivul nr. 1 *Verificarea respectării modului de organizare și functionare a OMFM, precum și modul de îndeplinire a atribuțiilor, în conformitate cu prevederile actelor normative în vigoare.*

Constatări:

Modului de organizare și functionare a OMFM este prevăzut în Regulamentul de organizare și functionare aprobat prin ordinul nr.158/2004 al ministrului MMSSF și modificat prin ordinele nr.31/2005 și nr.115/2005 ale ministrului MMSSF precum și în Regulamentul de ordine interioară aprobat prin Decizia nr.119/2005 a Directorului General a OMFM.

OMFM are atribuții referitoare la aplicarea acordurilor bilaterale încheiate de Guvernul României și guvernele altor state în domeniul circulației forței de muncă. Exemplu: Acordul dintre România și Spania semnat la Madrid la 23 ianuarie 2002, ratificat prin Legea nr. 464/2002.

Conform Notei de relații nr. 4494/26.04.2006 a directorului adjunct, în vederea aplicării Acordului, OMFM parcurge următoarele etape:

- verifică baza de date, referitor la oferta de muncă primită și tradusă de către o firmă specializată;
- emite comunicate de presă cu cerințele ofertelor de muncă și perioadele de înregistrare a dosarelor;
- confirmă datele de selecție de către Ambasada Spaniei la București;
- identifică persoanele care corespund cerințelor ofertei de muncă și se întocmesc listele de selecție în 4 exemplare (ambasada, angajator, reprezentantul român din comisie, poartă);
- invită candidații să participe la selecție;
- întocmește instrucțiunile de selecție și organigrama cu persoanele responsabile pentru buna desfășurare a selecției;
- trimite adrese către instituțiile cu care OMFM colaborează (ANOFM, MAI, Inspectia Muncii, Primărie);
- asigură traducerea, informarea și asistarea pe toată perioada desfășurării selecției;
- transmite către Ambasada Spaniei și MMAS Spania procesele verbale finale, listele cu persoanele admise, rezervele, persoanele neprezentate și listele de NIE (nr. de identificare);
- transmite listele cu persoanele admise la MAI-direcția pasapoarte, pentru identificarea persoanelor care au suspendat dreptul de folosire a pasaportului;
- întocmește și prezintă Secției Consulare dosarele de viza ale persoanelor admise;
- anunță lucrătorii, pentru a-și ridica pasapoartele de la Ambasada Spaniei;
- contactează lucrătorii, după primirea solicitării din partea MTAS, pentru organizarea călătoriei în Spania;
- soluționează cerința angajatorului de încadrare în muncă a rezervelor prin înștiințarea persoanei pentru depunerea dosarului de viza.

Problemele intampinate de OMFM, in activitate pentru realizarea atributiilor ce-i revin, conform celor de mai sus sunt:

In ceea ce priveste resursele umane:

Numarul personalului este insuficient in raport cu atributiile institutiei in gestionarea migratiei in scop de munca si cresterea interesului in domeniu atat pentru cetatenii romani interesati sa lucreze in strainatate cat si pentru cetatenii straini interesati sa lucreze pe teritoriul Romaniei.

Din cauza numarului insuficient de salariatii (40 posturi ocupate, fata de 70 aprobate), a fluctuatiei de personal si lipsei finantarii, nu pot avea loc activitati de specializare si calificare necesare aplicarii Hotararii nr. 616/21.04.2004 privind Strategia nationala privind migratia.

Acestea pot avea drept consecinta imposibilitatea respectarii termenelor de acordare a avizelor, a permiselor de munca sau a prelungirii acestora.

OMFM este organizată și funcționează numai la nivel national, iar persoanele care se adreseaza OMFM provin din intreaga tara, in special din mediul rural, astfel incat activitatea devine necorespunzatoare (atat ca personal cat si ca locatie) neputand face fata solicitarilor in salturi din perioadele sezoniere.

In perioadele sezoniere intreg personalul OMFM este implicat in activitati de selectie a solicitantilor unui loc de munca in strainatate. Aceasta activitate suplimentara, realizata în detrimentul activităților specifice posturilor, determina suprasolicitarea personalului si nu implica responsabilitatea acestora in procesul de selectie prin lipsa unor astfel de atributii.

OMFM a organizat atat in anul 2004 cat si in 2005 mai multe concursuri pentru ocuparea posturilor vacante atat pentru functiile publice cat si pentru personalul contractual, insa acestea nu au fost ocupate din urmatoarele motive:

- nivelul scazut al veniturilor salariale, suspendarea stimulentei, neplata sau plata intarziata a orelor suplimentare, complexitatea si volumul mare de munca;
- neincluderea salariatilor pe listele de participanti ale delegatiilor internationale pe probleme specifice, liste care au fost completate cu personal din cadrul MMSSF, ceea ce a condus si la o nemotivare a acestora din punct de vedere al realizarii profesionale;
- neaprobarea de catre MMSSF a majorarii fondului de salarii in vederea introducerii clauzei de neconcurenta;
- salarizarea persoanelor care desfasoara activitate de control in domeniu din cadrul OMFM este la aproximativ 40% din nivelul celor de la Inspectia Muncii, care desfasoara acelasi tip de activitate;

Prin Ordonanta nr.9 din 21/01/2005, a fost suspendata ocuparea prin concurs a posturilor vacante existente in statul de functii la data de 31 decembrie 2004.

Conform adresei nr. 33912/06.06.2005 a MMSSF-Directia management resurse umane, transmisa la OMFM, incepand cu data de 01.06.2005, s-a redus cu 2 numarul posturilor vacante repartizat institutiei.

Prin Ordonanta de urgenta nr.1 din 29/01/2006 privind unele masuri pentru intarirea capacitatii administrative a Romaniei pentru integrarea in Uniunea Europeana, pentru perioada 01.02 - 31.12.2006 a fost suspendata ocuparea prin concurs a posturilor vacante la data de 31 ianuarie 2006, din cadrul autoritatilor si institutiilor publice, indiferent de modul de finantare a acestora.

Inca de la infiintarea OMFM in anul 2002, ca urmare a interesului in crestere al fortei de munca din Romania pentru ocuparea unui loc de munca in strainatate, in practica au aparut dificultati. Aceste dificultati sunt legate de imposibilitatea realizarii in bune conditii a activitatii de introducere in baza de date a candidatilor, de preselectie a fortei de munca, de informare si documentare a lucratorilor, dar si de distribuire a contractelor nominale, mai ales pentru cele care deriva din aplicarea acordurilor bilaterale.

Inconvenientele lipsei unei reprezentativitati la nivel teritorial se resimt atat in ceea ce priveste suprasolicitarea bazei materiale aflata in administrare si a personalului implicat la nivel central in activitati specifice de recrutare, preselectie si selectie, dar si in ceea ce priveste efortul financiar si fizic al solicitantilor unui loc de munca. Acestia sunt nevoiti sa se deplaseze la sediul central din Bucuresti pentru indeplinirea procedurilor legale in vederea selectiei, indiferent de aria teritoriala in care isi au domiciliul.

Nu exista puncte teritoriale de lucru care sa preia, conform ariei teritoriale, pe langa atributiile de organizare a activitatii de recrutare si selectie, pe cele de informare si consiliere a lucratorilor migranti cu privire la conditiile de viata si munca din statele de destinatie, atributiile de primire si verificare a documentatiei in procesul de acordare, prelungire, anulare a permiselor de munca pentru cetatenii straini, precum si controlul respectarii reglementarilor legale in domeniu.

OMFM isi desfasoara activitatea intr-un spatiu total neadecvat, pentru indeplinirea atributiilor ce-i revin.

In ceea ce priveste contractul de voluntariat:

Anumite societati comerciale solicita permise de munca pentru cetatenii straini care detin in statul de origine contracte de voluntariat international. Avand in vedere ca in legislatia romana nu este reglementat contractul de voluntariat, acestea nu pot fi asimilate contractului individual de munca, situatie in care OMFM nu are posibilitatea legala de a acorda permise de munca.

Anual, in conformitate cu prevederile Legii nr.82/1991, republicata si ale HG nr. 22/2003 de aplicare a Legii contabilitatii s-a organizat activitatea de inventariere a patrimoniului.

Concluzii:

1. OMFM este organizată și funcționează numai la nivel național într-o formă instituțională și cadru organizatoric depășit de modificările și problemele ce se impun a fi gestionate în acest domeniu și care ar necesita o nouă abordare.

2. Principala problemă în domeniu o reprezintă subdimensionarea din punctul de vedere a resurselor necesare unei reacții rapide care să verifice sesizările primite și să impună constatări și sancțiuni.

3. OMFM și-a câștigat o notorietate și identitate în domeniul trimerii la lucru în străinătate, mai ales în rândul populației fără studii și cu studii primare/medii, motiv pentru care, deși acesta are propriu-zis numai atribuții de execuție, este necesară crearea posibilității de control, sancțiune și mai ales de coordonare a tuturor celor care realizează acțiuni de același gen sau care interferează cu activități pe teritoriul României și care au ca scop munca în străinătate.

4. Având în vedere numărul de personal insuficient, fluctuația de personal, logistica necorespunzătoare și spațiul neadecvat, pentru intervalul supus controlului în urma verificării prin sondaj a activității, se poate aprecia îndeplinirea obligațiilor ce i-au revenit acestei instituții.

Propuneri:

1. Structurarea OMFM pe compartimente operaționale care realizează activități de execuție și compartimente operaționale de control și coordonare a activității pentru întreg teritoriul României. În cadrul acestora să se pregătească strategii, să se ia decizii și măsuri de sancționare, cu stabilirea de obiective concrete precum și înființarea de oficii teritoriale sau puncte de lucru.

2. Înființarea în structura OMFM a unor puncte de lucru la nivel teritorial, fără personalitate juridică, care să preia o parte dintre activitățile realizate în prezent doar la nivel central, în directă subordonare a OMFM, care să poată aplica sancțiuni în cazul unor rezultate nesatisfăcătoare.

3. Analiza posibilității deblocării posturilor vacante la data de 31.01.2006 și întreprinderea tuturor măsurilor considerate necesare (mediatizare, transferuri, etc.) pentru ocuparea acestora.

4. Identificarea pârgurilor legislative pentru creșterea nivelului veniturilor salariale raportat la volumul mare de muncă.

5. Includerea personalului OMFM pe listele de participanți ale delegațiilor internaționale pe probleme specifice; în scopul motivării acestora din punct de vedere al realizării profesionale.

6. Alocarea unei cote-părți din cuantumul amenzilor rezultate în urma controalelor efectuate de Serviciul permise de muncă pentru motivarea personalului, îmbunătățirea bazei logistice, etc..

7. Analizarea impactului economico-financiar și al posibilității legale de a se acorda angajaților OMFM, venituri salariale asemănătoare celor de la Inspekția Muncii, instituirea sporului de neconcurență precum și găsirea altor căi de motivare.

8. Reanalizarea competențelor fiecărui compartiment din structura OMFM în sensul ca nu se pot stabili răspunderi în condițiile în care, pentru aplicarea acordurilor bilaterale, activitățile de selecție se realizează de către toți salariații și în detrimentul celorlalte activități.

9. Schimbarea sediului OMFM într-o locație care să asigure condițiile necesare ținând cont de specificul activității desfășurate.

Obiectivul nr. 2: Verificarea respectării de către OMFM a atribuțiilor referitoare la armonizarea legislației specifice domeniului de activitate cu acquis-ul comunitar, precum și modul de respectare a măsurilor incluse în „Planul de măsuri prioritare”.

HG nr. 412/2005 privind organizarea și funcționarea Ministerului Muncii Solidarității Sociale și Familiei, prevede la art. 3 lit c, ca MMSSF, îndeplinește funcția de armonizare cu reglementările Uniunii Europene a cadrului legislativ din domeniul său de activitate, iar la art. 4, C. lit.f ca pregătește condițiile pentru integrarea în Uniunea Europeană și pentru accesul, după aderare, al cetățenilor români pe piața forței de muncă a Uniunii Europene, sens în care realizează studii, analize și informări.

OMFM, prin adresa nr.14655/14.11.2005, a raportat Departamentului pentru Munca în Străinătate (DMS), stadiul implementării măsurilor prioritare pentru integrare europeană pe anul 2005, care vizează întărirea capacității administrative a Centrului de Informare și Documentare pentru Lucrătorii Migranți (CIDLM) din cadrul OMFM:

a.) *pregătirea în domeniul comunicării a 3 experți ai Centrului de Informare și Documentare de către experți francezi în cadrul proiectului „Securitate socială pentru lucrătorii migranți”, măsura fiind realizată în cadrul Proiectului de twinning RO02/IB/SO-02, prin două stagii de formare, derulate în Franța/Paris la Centrul de Legături Europene și Internaționale de Securitate Socială și la Casa Națională de Asigurări de Bătrânețe.*

b.) *completarea informațiilor existente pe site-ul OMFM, măsura fiind realizată în cadrul Proiectului de twinning RO02/IB/SO-02, prin lansarea în cursul lunii iunie 2005, a unei noi pagini web a OMFM, fiind realizată astfel o interfață mult mai accesibilă publicului țintă, continuând informații adaptate la cerințele persoanelor care se adresează Centrului de Informare și Documentare pentru Lucrătorii Migranți (CIDLM).*

La data de 12.12.2005 a avut loc o reuniune la sediul MMSSF, între Delegația Comisiei Europene la București și conducerea MMSSF, în scopul prezentării de către MMSSF a activității cu privire la aderarea la Uniunea Europeană și realizarea Planului de măsuri prioritare.

În urma discuțiilor purtate, OMFM a primit sarcina să realizeze o fișă de proiect pentru măsura inclusă în *Planul de măsuri prioritare* pentru integrarea europeană, care vizează „întărirea capacității administrative a structurilor implicate în activitatea de informare a lucrătorilor migranți cu privire la riscurile muncii ilegale și cadrul juridic aplicabil lucrătorilor români la data aderării României la Uniunea Europeană”.

Prin adresa nr.275/09.01.2006, OMFM a transmis fișă de proiect pentru măsura inclusă în *Planul de măsuri prioritare* pentru integrare europeană în 2006, continuând următoarele acțiuni:

Acțiune	Instrument de realizare	Termen	Resurse financiare necesare
Monitorizarea permanentă a actelor normative europene în domeniul de competență al OMFM	Crearea unei baze de date informatizată care să conțină principalele acte normative europene în domeniul liberei circulații a persoanelor	30.12.2006	-
Diversificarea colaboratorilor interni și externi în domeniul schimbului de informații	Contactarea diferitelor autorități naționale sau internaționale pentru transmiterea informațiilor/procedurilor de funcționare potrivit intereselor OMFM	30.12.2006	-
Dezvoltarea fondului de carte constituit în cadrul CIDLM	Achiziționarea de noi titluri în domeniul specific de activitate	30.12.2006	10.000 RON
Continuarea perfecționării profesionale a angajaților Centrului	Participarea la module de formare punând accent pe tematicile de colectare, prelucrare și transmiterea informațiilor către solicitanți, tehnici de comunicare și corespondență	30.09.2006	10.000 RON

Din punctul de vedere al incidențelor pe care le are activitatea OMFM asupra planului de măsuri prioritare, respectiv pregătirea condițiilor pentru integrarea României în Uniunea Europeană, se observă o bună prelucrare și gestionare a fondului informațional prin intermediul CIDLM.

Clasificarea informațiilor obținute pe mai multe categorii: state de destinație (24); tipuri de acorduri-acorduri privind schimbul de muncă, privind securitatea socială și acorduri referitoare la eliminarea vizelor de muncă; legislație internă, legislație europeană, legislația altor state decât cele din UE, norme interne de dreptul muncii, reglementarea dreptului de muncă al străinilor în România.

Informațiile destinate solicitanților de muncă în străinătate, acordate de CIDML sunt furnizate:

- a) cetățenilor români care doresc să obțină un contract de muncă în străinătate;
- b) cetățenilor străini care doresc să ocupe un loc de muncă în România;

Concluzii:

1. OMFM si-a indeplinit sarcinile primite de la MMSF privind armonizarea cadrului legislativ specific cu reglementările Uniunii Europene.

Propuneri:

1. Alocarea in continuare a resurselor necesare îndeplinirii acțiunilor din planul de măsuri prioritare si sprijinirea CIDML pentru a se transforma într-un centru de colectare și difuzare de informații.

Obiectivul nr. 3: Verificarea si evaluarea sistemului de control intern al OMFM.

In cursul anilor 2004 si 2005, activitatea OMFM a fost verificata de catre Curtea de Conturi - Directia de control financiar ulterior, care a acordat descarcare de gestiune pentru ordonatorul de credite si de catre Directia de Audit intern si control din MMSSF, care nu a semnalat nereguli in activitatea desfasurata de OMFM.

In data de 02.04.2004, OMFM a organizat un concurs pentru ocuparea functiilor publice vacante de auditor, la care nu s-a prezentat nici un candidat.

Incepand cu luna octombrie 2004, s-a sistat organizarea de concursuri pentru ocuparea functiilor publice vacante din cadrul tuturor institutiilor publice, iar in luna iunie 2005 s-a redus numarul posturilor de auditori de la 2 posturi la 1post.

Din acest motiv, Directorul General al OMFM, prin adresa nr. 8307/17.06.2005 transmisa MMSSF-DMS, considera oportuna existenta unui compartiment de audit in cadrul institutiei, cu rol de certificare a legalitatii si regularitatii sistemului de lucru din cadrul OMFM.

Prin Deciziile Directorului General al OMFM nr.29/27.02.2004 si nr.3/05.01.2006 cu privire la organizarea si exercitarea controlului financiar preventiv in OMFM, s-au stabilit documentele care contin operatiunile supuse controlului financiar preventiv, persoanele care intocmesc proiectele de operatiuni, precum si persoanele care acorda viza de control financiar preventiv. OMFM are intocmit graficul de circulatie a documentelor .

Prin Decizia Directorului General nr.183/30.11.2004 au fost stabilite atributiile de control ale salariatilor din cadrul Serviciului permise de munca pentru cetatenii straini, in baza carora acestia efectueaza controlul operativ si inopinat conform unui grafic aprobat, cu privire la respectarea prevederilor actelor normative, in scopul prevenirii,

descoperirii si combaterii actelor si faptelor interzise de legislatia in domeniul permiselor de munca.

SITUATIA CONTROALELOR EFECTUATE

NR. CRT.	AN	NR. CONTROALE	ANGAJATORI AMENDATI	SUMA AMENZILOR
1.	2004	129	43	2.675.000.000 lei
2.	2005	76	15	1.050.000.000 lei
3.	2006	13	2	10.000 RON

Activitatea de control a întregului domeniu al recrutării și plasării forței de munca nu se realizează prin colaborarea tuturor institutiilor cu atributii in domeniu (Exemplu Inspectia Muncii).

OMFM nu are posibilitatea de control si sanctiune și mai ales de coordonare a tuturor entitatilor care realizează acelasi fel de acțiuni, sau care interferează cu activități ce au ca scop munca în străinătate pe teritoriul României.

Concluzii:

1.Nu există o coordonare și un control eficient privind aspectele ce țin de funcționalitatea întregului sistem, în care OMFM-ului nu-i corespunde decât o anumită latură, astfel fiind afectata si eficiența activității exercitata de OMFM.

2.Activitatea de coordonare și control a întregului domeniu al recrutării și plasării forței de munca nu se realizează prin colaborare și facilitare/implicare în crearea unui dialog al OMFM cu misiunile diplomatice și instituțiile omoloage pentru responsabilizare și reacție rapidă.

Propuneri:

1.Transformarea postului de auditor din statul de funcții al OMFM, într-un grad superior astfel încât să prezinte interes potențialilor candidați și ulterior organizarea unei structuri de audit intern.

2. Implicarea eficienta a MAI și MAE în colaborare cu OMFM, in scopul rezolvarii problemelor specifice ce derivă din atribuțiile care revin fiecărei instituții, pentru a se sincroniza și ierarhiza sarcinile cu asumarea răspunderii și riscurilor aferente fiecărei entități.

Obiectivul nr. 4: Verificarea respectării de către OMFM a prevederilor O.G nr. 27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petitiilor.

A) Circuitul petitiilor:

Respectand prevederile OG nr.27/2002 privind reglementarea activității de soluționare a petitiilor si in conformitate cu organigrama, OMFM are în structură un compartiment pentru relatii cu publicul, specializat în primirea și soluționarea petitiilor.

Petițiile care intră în instituție, atat prin poștă cat si prin e-mail, sunt repartizate compartimentului pentru relatii cu publicul, înregistrate si transmise compartimentelor funcționale ale OMFM, conform competențelor care le revin.

Formularea răspunsului către petent se realizeaza în două exemplare, din care unul poartă semnatura conducătorului instituției sau înlocuitorului acestuia precum si semnătura de întocmire.

Petițiile gresit indreptate catre OMFM sunt trimise de către departamentul pentru relatii cu publicul, catre institutia care are ca atributii rezolvarea problemelor sesizate.

Dacă petiția este primită prin intermediul unei alte instituții, se răspunde petentului iar un exemplar al răspunsului se transmite spre informare și instituției intermediare.

După semnare, petițiile revin la compartimentul de soluționare, li se dă număr de ieșire și răspunsurile sunt expediate, prin poștă sau e-mail, la adresa petentului.

Exemplarul semnat de persoana care l-a întocmit, împreună cu petiția este introdus în baza de date specializată apoi arhivat în bibliorafturi în ordine alfabetică, pe ani.

Introducerea în baza de date se face cu un program specializat, care permite o bună sistematizare, astfel încât întotdeauna se poate obtine o situație a petitiilor grupate după mai multe criterii: tip de solicitare, sexul și vârsta solicitanților, zonele geografice.

Datorită lipsei de personal, ținerea la zi a evidenței petitiilor se realizează cu dificultate.

Cu ocazia controlului s-a constatat ca raspunsurile la petitii au fost formulate si transmise in termenul legal.

B) Principalele probleme prezentate in petitii:

Cele mai frecvente aspecte care au facut obiectul petitiilor s-au referit la:

- 1) nerespectarea de catre angajatorii straini a clauzelor contractuale privind:
 - timpul legal de munca;
 - plata orelor suplimentare de lucru, a zilelor de sarbatoare;
 - respectarea salariului prevazut in contractul de munca;
 - incetarea contractului de munca de catre angajator, inaintea termenului prevazut in contract;
- 2) conditiile de cazare, de munca, distanta mare intre locul de cazare si locul de munca;
- 3) faptul ca angajatii nu beneficiaza de asigurare medicala, neplata drepturilor in urma accidentelor de munca;
- 4) lipsa echipamentelor de protectie a muncii;
- 5) intarzierea prezentarii muncitorilor la locul de munca datorita neregurilor in procedura privind asigurarea transportului;

6) obtinerea contractelor de munca atat prin intermediul OMFM dar si obtinerea contractelor nominale transmise direct de catre angajatorii straini catre solicitantii din Romania;

7) inlocuirea contractelor obtinute in urma selectiei organizate de OMFM.

C) Situatia petitiilor:

AN	Total petiti primite	Din care	
		Prin posta	Prin e-mail
2004	7200	5768	1432
2005	7764	5494	2270
2006	1984	1245	739

Concluzii:

1. Numarul mare al petitiilor este determinat in special de modul defectuos de aplicare a Acordului dintre Romania si Regatul Spaniei: interventia tertelor persoane in recrutarea solicitantilor de locuri de munca in strainatate, organizarea transportului, nerespectarea de catre angajatorii straini a clauzelor contractuale referitoare la obligatiile ce le revin;

2. Activitatea de soluționare a petițiilor se desfășoară într-un cadru bine organizat (bază de date performantă) însă datorită lipsei de personal si a numarului mare de petittii ținerea la zi a evidenței petițiilor se realizează cu dificultate.

Propuneri:

1. Crearea conditiilor necesare urmaririi de catre OMFM a modului in care angajatorii straini isi respecta obligatiile contractuale prin trimiterea unui număr mai mare de atașări pe probleme de muncă și sociale în cât mai multe state de destinație ale lucrătorilor români, pentru ca aceștia să poată interveni prin sprijin direct.

2. Identificarea și ierarhizarea problemelor expuse de petenți și rezolvarea fondului problemelor. In acest fel se impune stipularea expresă în ofertele de muncă a salariului real pe care îl vor primi lucrătorii (cu mențiunea brut sau net), a unui tablou descriptiv al activității exacte pe care o vor desfășura, precum si căile de soluționare a problemelor apărute, penalităților, in conformitate cu prevederile legale.

Obiectivul nr. 5: Disfunctionalitati aparute in aplicarea Acordului dintre Romania si Regatul Spaniei, ratificat prin Legea 464/09.07.2002.

OMFM este institutia care, in conformitate cu art.2 din HG nr.1320/2001, pune in aplicare tratatele internationale semnate de Romania, precum si a acordurilor dintre Romania si Regatul Spaniei pentru reglementarea si organizarea circulatiei fortei de munca intre cele doua state.

Scopurile declarate ale Acordului sunt:

- reglementarea in mod coordonat si coerent a circulatiei fortei de munca intre cele 2 state;
- asigurarea ca lucratorii cetateni ai unei parti contractante care ajung pe teritoriul celeilalte parti contractante sa se bucure in mod efectiv de drepturile recunoscute de acordurile internationale la care sunt parte;
- aprofundarea cadrului general al cooperarii si prieteniei dintre cele doua parti contractante; prevenirea migratiei clandestine si exploatarei lucratorilor pe piata muncii in contextul intereselor europene comune, al politicii externe si de migratie ale ambelor state, angajandu-se sa controleze fluxurile de circulatie a fortei de munca;
- incurajarea diversitatii culturale si al transferului tehnologic.

Aceste scopuri au fost din ce in ce mai greu de atins, dat fiind faptul ca activitatea OMFM se rezuma la organizarea de selectii la cerere, pe baza ofertelor autorizate pe care le primeste de la MMAS din Spania.

In scopul aplicarii acordului, autoritatile competente sunt:

- pentru Romania: Ministerul Muncii Solidaritatii Sociale si Familiei, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Administratiei si Internelor;
- pentru Regatul Spaniei: Ministerului Afacerilor Externe, Ministerului de Interne si Ministerului Muncii si Afacerilor Sociale (MMAS).

I. Aspecte care influenteaza negativ aplicarea Acordului:

A.) Interpunerea unor persoane fizice in activitati ce deriva din Acordul dintre Romania si Regatul Spaniei:

Aceste persoane intervin dupa efectuarea selectiei de catre OMFM si realizeaza activitati de intocmire a dosarelor de viza, de incasare a taxei consulare, de retinere a pasapoartelor si de instiintare a persoanelor in vederea returnarii pasapoartelor si organizarii calatoriei catre Spania. Uneori aceste persoane au organizat chiar „selectii” in afara celor organizate de OMFM.

Persoanele fizice care se interpun si au devenit reprezentante ale organizatiilor patronale spaniole, au fost identificate ca fiind cetateni romani, in special foste persoane detinatoare de contracte de munca sezoniere in Spania, unele dintre acestea chiar fosti angajati ai OMFM. Aceste persoane fizice, dar si terti reprezentanti ai unor societati comerciale cu obiect de activitate selectia si plasarea fortei de munca, sau care asigurau transportul, au desfasurat activitatile mentionate mai sus in scopul obtinerii de profit.

De exemplu: fosta angajata a OMFM Dorina Presura, s-a interpus in aplicarea Acordului, atat ca persoana fizica cat si ca reprezentant al S.C. Smart For Consulting S.A. (cu obiect principal de activitate recrutare si plasare forta de munca in strainatate), pentru a realiza servicii consulare. In acest sens a redactat cereri de viza in numele si pentru titularii de contracte, incasand taxa de viza fara documente fiscale, retinand pasapoartele, pregatind documentatia de viza pentru cei care au obtinut contracte in

urma selectiei, dar si pentru titularii de contracte nominale, fapt care excede legislatiei romane si spaniole in vigoare la acea data.

In urma sesizarilor facute de conducerea OMFM, d-na Dorina Presura este in acest moment cercetata penal pentru savarsirea infractiunii de exercitare fara drept a unei profesii, fapta prevazuta de art. 281 CP, prin desfasurarea activitatii de mediere a serviciilor consulare cu privire la diverse persoane care aveau dosare depuse la OMFM in vederea plecarii in Spania.

OMFM si-a precizat punctul de vedere, nefiind de acord cu aceste interpuneri, deoarece persoanele fizice nu pot incasa taxe consulare pentru acordarea vizei de munca fara autorizatiile legale, nu pot completa cererea de viza in locul si pentru beneficiarul locului de munca, nu pot verifica si intocmi dosarul de viza, nu pot retine pasapoartele lucratorilor (unele dintre aceste activitati constituie contraventii la regimul pasapoartelor, potrivit OG nr. 65/1997).

Aceste activitati sunt proprii consultantei juridice si intermedierea se poate realiza numai in colaborare cu OMFM, respectand OG nr.65/1997 cu modificarile si completarile ulterioare, coroborat cu art.2 si art.4 din HG 1320/2001, cu modificarile si completarile ulterioare, in interpretarea legii romane, dar tinand cont si de prevederile in domeniu ale legislatiei spaniole.

OMFM si Directia de Munca in Strainatate(DMS) din cadrul MMSSF, au solicitat autoritatilor romane competente, luarea de masuri cu privire la persoanele care s-au interpus in aplicarea Acordului dintre Romania si Regatul Spaniei privind schimbul de forta de munca. Persoanele care desfasoara activitati neautorizate care deriva din aplicarea Acordului, pot duce la inselarea cetatenilor romani, la incurajarea migratiei ilegale si evaziune fiscala.

Aceste activitati contravin:

- art. 281 din Codul penal, potrivit caruia exercitarea oricarei activitati pentru care legea prevede autorizatie ori exercitarea acestora in alte conditii decat cele legale, este infractiune, Legea nr.677/2001 privind protectia persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal si libera circulatie a acestor date;
- art.5 din Legea nr.156/2000 privind protectia cetatenilor romani care lucreaza in strainatate, modificata si completata, coroborate cu art.2 din HG 823/2002 pentru modificarea si completarea HG 1320/2001, potrivit careia pot desfasura activitati de mediere a angajarii cetatenilor romani in strainatate societatile comerciale constituite in temeiul Legii nr.31/1990 privind societatile comerciale, republicata, inclusiv filialele societatilor comerciale straine, care au ca activitate principala selectia si plasarea fortei de munca, Cod CAEN 7450, si OMFM;
- art.7 din Norma metodologica de aplicare a Legii nr.156/2000 privind protectia cetatenilor romani care lucreaza in strainatate, modificata si completata, privind conditiile si modalitatile de mediere a fortei de munca;
- Legea nr.11/1991 privind combaterea concurentei neloiale;
- Norma nr. H(02) 15803/1997 privind modalitatile tehnice de prestare a serviciilor supuse taxelor consulare si controlul incasarilor rezultate din aceste servicii, emisa in

aplicarea OG nr. 24/1992 privind stabilirea serviciilor consulare si a taxelor percepute pentru prestarea acestora, modificata si completata.

Au fost sesizate de catre OMFM: Ambasada Spaniei la Bucuresti, MMAS Spania, MI Spania, Ambasada Romaniei in Spania, Organizatia Acosepa Spania, MMSSF, MAE, MAI - Serviciul cercetari penale Bucuresti si Serviciul de investigare a fraudelor, ANC, IGP, Ministerul Justitiei, etc.

B.) Problemele legate de contractele nominale, si in special de modul de distribuire al acestora catre titulari dar si catre alte persoane, precum si conditionarea primirii acestor contracte:

Problema contractelor nominale se intrepatrunde cu cea legata de interpunerea de terti privati, deoarece persoanele implicate sunt de cele mai multe ori aceleasi cu cele care au intervenit in realizarea de activitati post selectie pentru contractele de munca obtinute in urma selectiei.

Problemele legate de implicarea tertilor in activitatile ce deriva din Acord si in cele privind contractele nominale, care apartin persoanelor din banca de date a OMFM si care initial au plecat sa lucreze in Spania in baza selectiilor organizate de aceasta institutie, au aparut din luna martie 2004, cand DI. consul Toribio de Prado Perez a stabilit unilateral ca aceste contracte sa fie distribuite prin reprezentanti, persoane fizice romane, neautorizate sa exercite astfel de activitati.

Hotararea unilaterală a acestuia a contravenit si celor stabilite de comun acord in cadrul sedintei de pregatire a Comitetului mixt din martie 2003, la care au participat si reprezentanti ai MMAS Spania alaturi de reprezentantii romani. Cu acest prilej s-a convenit procedura de eliberare a contractelor nominale, care ulterior nu a fost respectata de catre partea spaniola.

In Ordonanta nr.451/D/P/2005 a Parchetului de pe langa Inalta Curte de Casatie si Justitie se mentioneaza ca exista persoane care, contra unor sume de bani, obtin contracte de munca in Spania pentru cetatenii romani, care si-au depus dosarele la OMFM si care nu au fost selectionati sau care sunt in situatia de repetitori.

„Unele dintre persoanele care au fost selectionate si admise de catre comisie au fost inlocuite pe parcurs, fara justificare, fara stirea si acordul OMFM cu alte persoane.

Inlocuitorii au fost fie dintre cei care au fost declarati rezerve de catre comisie, fie alte persoane care nici macar nu isi depusesera dosarele pentru a fi selectionati.

Pe contractele nominale care au fost trimise de MMAS Spania sectiei consulare din Bucuresti care avea obligatia sa le transmita OMFM-ului, au fost sterse cu pasta corectoare numele initiale, nume care au fost inlocuite cu numele altor persoane.

Mentionam ca viza de munca aplicata pe pasaport nu mai este completata electronic ca in celelalte cazuri, ci olograf, fara a avea inscise codurile personale de identificare eliberate fiecarui lucrator de catre MMAS Spania. Cu toate acestea Consulul Spaniei la Bucuresti a semnat aceste vize de munca si le-a stampilat.

Persoanele fizice implicate in activitatea de distribuire a contractelor nominale si activitatea de postselectie au avut acordul consulatului Spaniei la Bucuresti, fie in mod

expres (Dorina Presura) sau tacit prin primirea in consulat si realizarea in comun de activitati legate de servicii consulare pentru contracte nominale si pe oferta generica, organizare de plecari, inlocuiri titulari de contracte, obtinere NIE, etc."

Din aceste motive OMFM nu detine o situatie a contractelor nominale, a solicitantilor din baza de date a OMFM, iar in momentul in care se primesc oferte de munca generice, OMFM transmite invitatii pentru participarea la selectie persoanelor care au deja contracte nominale, ceea ce influenteaza negativ activitatea de selectie.

C.) Statutul reprezentantilor angajatorilor spanioli in cadrul comisiei de selectie si ulterior in activitatea de realizare de servicii consulare si organizare a plecarii la lucru:

Pana la data de 07.01.2005, reprezentantii angajatorilor spanioli, pe langa participarea la lucrarile comisiei de selectie (art.4 din Acordul Romano-Spaniol) puteau sa prezinte in mod grupat cererile de viza si documentele anexate, la sectia consulara numai pentru contracte pe oferta generica cu conditia participarii la selectie, nu si pentru contracte nominale.

Dupa data de 07.01.2005, acesti reprezentanti ar fi trebuit sa fie numiti de catre Secretariatul de Stat pentru Emigrare si Imigrare, conform dispozitiei aditionale 18 din regulamentul spaniol de aplicare a legii organice nr. 4/2000 privind regimul strainilor in Spania.

Acest lucru nu s-a realizat, fiind suplinit prin certificari facute de catre consulul Spaniei, situatie care a provocat probleme, in sensul ca multi dintre cei care desfasoara activitati neautorizate pe teritoriul Romaniei au fost incurajati in acest mod (astfel de certificari au fost eliberate pentru Dorina Presura, Mihaela Gabriela Enescu etc).

OMFM, datorita faptului ca face parte din comisia de selectie romano-spaniola, prevazuta in Acord, a realizat aceste activitati fie in parteneriat cu autoritatile spaniole pana in aprilie 2004, fie singur ca entitate care pune in aplicare Acordul.

D.) Actiuni intreprinse de partea romana pentru intrunirea Comisiei Mixte in vederea aplicarii Acordului dintre Romania si Regatul Spaniei:

Comitetul mixt, alcatuit din reprezentantii celor doua parti semnatare ale Acordului, trebuia sa se intruneasca cel putin o data pe an alternativ, in Romania si Spania, conform prevederilor art.15 din Acord.

Se constata insa, ca de la semnarea Acordului pana in prezent a avut loc o singura intrunire in anul 2003. OMFM direct sau prin intermediul MMSF, a solicitat de nenumarate ori intrunirea Comitetului mixt, partea spaniola amanand in mod nejustificat intrunirea, nerespectand astfel prevederile Acordului.

In vederea aplicarii Acordului, partea romana a intreprins o serie de actiuni pentru intrunirea Comisiei Mixte, care au constatat in:

- Inmanarea de catre conducerea OMFM, domnului consul al Spaniei Toribio de Prado Perez a criteriilor propuse pentru solutionarea problemelor identificate in

derularea Acordului, asupra carora partea spaniola nu a transmis nici un punct de vedere. Din aprilie 2004 s-a dorit incheierea unui parteneriat public-privat in vederea realizarii unui transfer catre sectorul privat a unor activitati, care fiind realizate neautorizat, nu pot antrena raspunderea acestor persoane fata de lucratorii romani. Parteneriatul nu a fost realizat, desi este prevazut in programul de guvernare 2004-2008.

- Formularea de catre conducerea OMFM, cu acordul Grupului de lucru interministerial, a unui denunt penal la Parchetul de pe langa Inalta Curte de Casatie si Justitie pentru un numar de 13 persoane, care au desfasurat activitati nelegale, interpunandu-se astfel in desfasurarea Acordului.

- Ordonanta nr.451/2005 emisa de Parchetul de pe langa Inalta Curte de Casatie si Justitie confirma continutul denuntului penal transmis de OMFM, adica implicarea unui mare numar de persoane in comiterea unor infractiuni care sunt indreptate impotriva lucratorilor romani inscrisi in banca de date a OMFM. De asemenea au fost mentionate in plus fata de faptuitorii la care s-a facut referire in denunt si implicarea directa in comiterea acestor infractiuni si a altor persoane, (angajata Consulatului Spaniei la Bucuresti Alina Iancu) precum si faptul ca infractiunile mentionate s-au realizat cu acordul si stiinta personalului consular, in acest context fiind mentionat consulul Spaniei, Toribio de Prado Perez.

Problemele care au fost identificate in Ordonanta nr.451/2005 emisa de Parchetul de pe langa Inalta Curte de Casatie si Justitie coincid ca mod de operare cu cele semnalate in plangerile lucratorilor romani adresate OMFM.

- Sesizarea de catre conducerea OMFM a organelor abilitate in cercetarea ilegalitatilor constatate, respectiv Ministerul Justitiei, Ministerul Public, Ministerul Afacerilor Externe, M.A.I.- Serviciul Cercetari Penale Bucuresti, M.A.I. - Serviciul de Investigare a Fraudelor etc.

- Emiterea de catre conducerea OMFM a Deciziei nr. 24/03.04.2006, in concordanta cu modificarile legislative in cele doua tari. Decizia reglementeaza unele aspecte ce decurg din aplicarea necorespunzatoare a Acordului, OMFM utilizand astfel toate parghiile legale in vederea aplicarii corecte a Acordului.

- Adrese ale Ministerului Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei catre Ambasada Spaniei la Bucuresti, prin care se solicita sprijin pentru intrunirea Comitetului mixt, care au prezentat problemele aparute in derularea Acordului si sesizate de catre OMFM, inaintand propuneri pentru elaborarea de proceduri in scopul imbunatatirii aplicarii Acordului.

- Intocmirea unui Memorandum de catre autoritatile romane competente pentru aplicarea Acordului, in vederea semnarii acestuia cu ocazia intrunirii Comitetului Mixt ce trebuia sa aiba loc in iulie 2005.

- Intocmirea in anul 2006, de catre MMSF-Departamentul pentru Munca in Strainatate, a unui proiect de protocol pentru aplicarea Acordului Bilateral in domeniul schimbului fortei de munca. Protocolul de aplicare stabileste procedurile, etapele, termenele si modalitatile concrete de colaborare si realizare a obiectivelor Acordului si

instaurarea unui climat de responsabilitate si corectitudine in derularea procesului de recrutare, selectie si distribuire a contractelor de munca, dar si a celor aferente medierii si finalizarii acesteia.

II. Interpunerea firmei Atlassib:

In data de 31.08.2005 intre SC Atlassib SRL avand ca obiect principal de activitate selectia si plasarea fortei de munca (certificat de inregistrare seria B nr.0790280) si firma Atlassib Spania SL (cu acelasi actionariat) cu obiect de activitate transportul terestru de persoane, s-a incheiat un contract de colaborare in gestionarea dosarelor si transportul muncitorilor romani, care au fost selectionati de firma spaniola ONUAGRO, sa munceasca in Spania.

In acest contract era prevazut ca SC Atlassib SRL primea de la Atlassib Spania SL cate 1 Euro pentru fiecare dosar de viza intocmit.

Intre Asociatia patronala Freshuelva si Atlassib Spania SL s-a incheiat un contract comercial de prestari servicii, avand ca obiect de activitate transportul persoanelor pe durata campaniei de cules capsuni, 2004-2005.

Pretul pentru un loc a fost de 133 de Euro, iar in concept de suvenir pentru colaborarea in transport, Atlassib Spania SL urma sa plateasca Asociatiei Freshuelva suma de 7 Euro pentru fiecare loc, atat pentru calatoria de dus cat si pentru cea de intors.

Referitor la modul de operare al transportatorului S.C. Atlassib Spania SL, se constata ca, prin oferta transmisa se stabileste faptul ca primul drum este achitat de angajator, iar cheltuielile de intoarcere sunt suportate de lucrator. Transportatorul Atlassib nu elibereaza insa bilet individual, ci colectiv, iar lucratorului i se retine din salariul obtinut in Spania, valoarea pentru drumul catre tara de destinatie.

Acest lucru favorizeaza obtinerea unor sume sub forma de comision conform contractului mentionat mai sus si in acelasi timp prejudicierea lucratorului roman atat sub aspect material cat si sub aspectul dreptului de a-si alege modalitatea de transport pentru realizarea liberei circulatii a persoanelor, incalcandu-se astfel prevederile legale.

Acest aspect a fost semnalat de catre OMFM in data de 6 mai 2005 la urmatoarele autoritati: Ministerul Administratiei si Internelor, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Justitiei, Ministerul Finantelor Publice, Consiliul Concurentei, Autoritatea pentru Protectia Consumatorului, Inspectoratul General al Politiei de Frontiera, Garda Financiara si Ministerul Afacerilor Sociale din Spania.

Prin intermediul salariatei sale, Enescu Mihaela, angajată inițial ca secretară, ulterior ca inspector personal la SC Atlassib SRL, societatea a desfasurat activitati ilegale. In acest sens aceasta a început să distribuie în Autogara Rahova contracte nominale pentru lucrătorii aflați în banca de date a OMFM, să realizeze servicii consulare în mod neautorizat, în condițiile legislației române, pentru titularii de contracte de muncă în agricultură pe teritoriul Spaniei. La selectia din perioada 22-23.12.2004, organizata la sediul OMFM, d-na Enescu Mihaela a fost reprezentant al Organizatiei Freshuelva.

OMFM din motive de transparenta a organizat selectie de oferte in vederea desemnarii persoanelor juridice, cu care această instituție să intre în colaborare, (în baza art. 4 din HG 1320/2001), pentru a desfășura activități legate de dosare de viză și obținerea vizei pentru lucratorii selectionati in baza Acordului dintre Romania si Spania, precum si de reprezentarea acestora in fata autoritatilor competente.

SC ATCLASSIB SRL a fost respinsa deoarece societatea nu corespundea conditiilor impuse de caietul de sarcini, neavand ca obiect de activitate consiliere juridica cod CAEN 7411, pentru realizarea de acte juridice si pregatirea documentatiei aferenta obtinerii de vize pentru lucratorii ce se gasesc in baza de date a OMFM, iar in caietul de sarcini era specificat "ca nu pot participa la selectia de oferte, societatile comerciale care desfasoara activitati de recrutare si plasare a fortei de munca cod CAEN 7450".

La hotărârea Comisiei de selecție nr. 90 din data de 19.09.2005 SC Atlassib a formulat contestație, iar comisia de contestație a respins-o ca nefondată.

Din cele 9 dosare initiate de SC Atlassib SRL, aflate pe rolul instantelor de judecata din anul 2005, in 3 dosare instantele s-au pronuntat in favoarea OMFM.

Direcția de Audit și Control a MMSSF a verificat legalitatea, temeinicia și corectitudinea desfășurării și organizării selecției de oferte de către OMFM și nu s-au identificat elemente culpabile OMFM.

Concluzii:

1. Conducerea OMFM a luat toate masurile necesare conform legislatiei in domeniu, de a instiinta autoritatile competente asupra neregulilor semnalate in procedura de mediere si plasare a fortei de munca in cadrul Acordului intre Romania si Regatul Spaniei privind organizarea si reglementarea circulatiei fortei de munca;

2. S-a constatat o reacție rapidă și constructivă a OMFM de a ameliora și determina o evoluție pozitivă în aplicarea propriu-zisă a legislației în domeniu care însă nu a fost urmată de o mobilizare a eforturilor și din partea altor reprezentanți ai administrației cu atribuții pe această linie (Inspekția Muncii, MAI, MAE).

3. Nu s-a realizat o colaborare inter-ministerială efectivă, fiecare structură în parte respectiv MMSSF, MAE, MAI nu a analizat modul în care se realizează prevederile Acordului, nu au fost identificate sincopele și nu au fost prezentate propuneri de îmbunătățire a situației pentru realizarea obiectivelor acestui instrument bilateral.

4. Neluarea unei pozitii comune face ca scopurile Acordului sa nu poata fi realizate, putandu-se ajunge la un cadru necontrolat al accesului pe piata fortei de munca, cu toate consecintele ce decurg din aceasta, in plan politic, economic si social, pentru ambele state.

5. Nu au fost respectate prevederile Acordului, datorita neintrunirii anuale a Comitetului mixt si neelaborarii normelor de aplicare a Acordului, prin care să se fixeze proceduri administrative unitare în vederea coordonării și gestionării fluxului de forță de muncă. Este necesar să se prevadă și gestionarea clară a contractelor nominale pentru repetitori precum și obligativitatea respectării opțiunii lucratorului de a-si alege transportatorul, cu respectarea legislației românești și spaniole în vigoare.

Propuneri:

1. Modificarea legislației în domeniu (Legea nr. 156/2000, HG nr. 1320/2001), care să permită o coordonare și un control din partea OMFM, pentru a se preveni și sancționa abaterile în activitatea de recrutare, plasare și transport la lucru în străinătate.

2. Reglementarea clară a activităților de selecție și angajare în cadrul acordurilor bilaterale privind schimbul de forță de muncă, astfel încât în acest proces să nu poată interveni terțe persoane.

3. Analizarea posibilității de a se elimina verigile care funcționează fără acordul MMSSF, MAE și MAI în aplicarea Acordului cu Regatul Spaniei prin analiză legislativă a situației de fapt și propuneri de stabilire în cel mai scurt timp a unui set de reguli de autorizare și control a celor care trebuie să desfășoare activității ce derivă din procesul de selecție.

4. Analiza implicării transportatorilor în aplicarea acordului și a cadrului legal pe care trebuie să-l respecte, cu identificarea posibilităților de control și coordonare, pentru eliminarea evaziunii fiscale, înșelării lucrătorilor și eliminării transbordărilor ilegale.

5. Convocarea reuniunii Comitetului mixt prevăzut de Acordul bilateral în scopul stabilirii limitelor în care poate acționa fiecare dintre părțile semnatare, astfel evitându-se conflictele de orice natură.

CONCLUZII GENERALE

Obiectivul 1.

1. OMFM este organizată și funcționează numai la nivel național într-o formă instituțională și cadru organizatoric depășit de modificările și problemele ce se impun a fi gestionate în acest domeniu și care ar necesita o nouă abordare.

2. Principala problemă în domeniu o reprezintă subdimensionarea din punctul de vedere a resurselor necesare unei reacții rapide care să verifice sesizările primite și să impună constatări și sancțiuni.

3. OMFM și-a câștigat o notorietate și identitate în domeniul trimiterii la lucru în străinătate, mai ales în rândul populației fără studii și cu studii primare/medii, motiv pentru care, deși acesta are propriu-zis numai atribuții de execuție, este necesară crearea posibilității de control, sancțiune și mai ales de coordonare a tuturor celor care

realizează acțiuni de același gen sau care interferează cu activități pe teritoriul României și care au ca scop munca în străinătate.

4. Având în vedere numărul de personal insuficient, fluctuația de personal, logistica necorespunzătoare și spațiul neadecvat, pentru intervalul supus controlului în urma verificării prin sondaj a activității, se poate aprecia îndeplinirea obligațiilor ce i-au revenit acestei instituții.

Obiectivul 2:

1. OMFM și-a îndeplinit sarcinile primite de la MMSF privind armonizarea cadrului legislativ specific cu reglementările Uniunii Europene.

Obiectivul 3:

1. Nu există o coordonare și un control eficient privind aspectele ce țin de funcționalitatea întregului sistem, în care OMFM-ului nu-i corespunde decât o anumită latură, astfel fiind afectată și eficiența activității exercitate de OMFM.

2. Activitatea de coordonare și control a întregului domeniu al recrutării și plasării forței de muncă nu se realizează prin colaborare și facilitare/implicare în crearea unui dialog al OMFM cu misiunile diplomatice și instituțiile omoloage pentru responsabilizare și reacție rapidă.

Obiectivul 4:

1. Numărul mare al petitiilor este determinat în special de modul defectuos de aplicare a Acordului dintre România și Regatul Spaniei: intervenția tertelor persoane în recrutarea solicitanților de locuri de muncă în străinătate, organizarea transportului, nerespectarea de către angajatorii străini a clauzelor contractuale referitoare la obligațiile ce le revin;

2. Activitatea de soluționare a petitiilor se desfășoară într-un cadru bine organizat (bază de date performantă) însă datorită lipsei de personal și a numărului mare de petiții ținerea la zi a evidenței petitiilor se realizează cu dificultate.

Obiectivul 5:

1. Conducerea OMFM a luat toate măsurile necesare conform legislației în domeniu, de a înștiința autoritățile competente asupra neregulilor semnalate în procedura de mediere și plasare a forței de muncă în cadrul Acordului între România și Regatul Spaniei privind organizarea și reglementarea circulației forței de muncă;

2. S-a constatat o reacție rapidă și constructivă a OMFM de a ameliora și determina o evoluție pozitivă în aplicarea propriu-zisă a legislației în domeniu care însă nu a fost urmată de o mobilizare a eforturilor și din partea altor reprezentanți ai administrației cu atribuții pe această linie (Inspekția Muncii, MAI, MAE).

3. Nu s-a realizat o colaborare inter-ministerială efectivă, fiecare structură în parte respectiv MMSSF, MAE, MAI nu a analizat modul în care se realizează prevederile Acordului, nu au fost identificate sincopile și nu au fost prezentate propuneri de îmbunătățire a situației pentru realizarea obiectivelor acestui instrument bilateral.

4. Neluarea unei poziții comune face ca scopurile Acordului să nu poată fi realizate, putându-se ajunge la un cadru necontrolat al accesului pe piața forței de muncă, cu toate consecințele ce decurg din aceasta, în plan politic, economic și social, pentru ambele state.

5. Nu au fost respectate prevederile Acordului, datorită neîntrunirii anuale a Comitetului mixt și neelaborării normelor de aplicare a Acordului, prin care să se fixeze proceduri administrative unitare în vederea coordonării și gestionării fluxului de forță de muncă. Este necesar să se prevadă și gestionarea clară a contractelor nominale pentru repetitori, precum și obligativitatea respectării opțiunii lucrătorului de a-și alege transportatorul, cu respectarea legislației românești și spaniole în vigoare.

Propuneri:

Obiectivul 1.

1. Structurarea OMFM pe compartimente operaționale care realizează activități de execuție și compartimente operaționale de control și coordonare a activității pentru întreg teritoriul României. În cadrul acestora să se pregătească strategii, să se ia decizii și măsuri de sancționare, cu stabilirea de obiective concrete precum și înființarea de oficii teritoriale sau puncte de lucru.

2. Înființarea în structura OMFM a unor puncte de lucru la nivel teritorial, fără personalitate juridică, care să preia o parte dintre activitățile realizate în prezent doar la nivel central, în directă subordonare a OMFM, care să poată aplica sancțiuni în cazul unor rezultate nesatisfăcătoare.

3. Analiza posibilității deblocării posturilor vacante la data de 31.01.2006 și întreprinderea tuturor măsurilor considerate necesare (mediatizare, transferuri, etc.) pentru ocuparea acestora.

4. Identificarea pârgurilor legislative pentru creșterea nivelului veniturilor salariale raportat la volumul mare de muncă.

5. Includerea personalului OMFM pe listele de participanți ale delegațiilor internaționale pe probleme specifice; în scopul motivării acestora din punct de vedere al realizării profesionale.

6. Alocarea unei cote-părți din quantumul amenzilor rezultate în urma controalelor efectuate de Serviciul permise de muncă pentru motivarea personalului, îmbunătățirea bazei logistice, etc..

7. Analizarea impactului economico-financiar și al posibilității legale de a se acorda angajaților OMFM, venituri salariale asemănătoare celor de la Inspekția Muncii, instituirea sporului de neconcurență precum și găsirea altor căi de motivare.

8. Reanalizarea competențelor fiecărui compartiment din structura OMFM în sensul ca nu se pot stabili răspunderi în condițiile în care, pentru aplicarea acordurilor bilaterale, activitățile de selecție se realizează de către toți salariații și în detrimentul celorlalte activități.

9. Schimbarea sediului OMFM într-o locație care să asigure condițiile necesare ținând cont de specificul activității desfășurate.

Obiectivul 2.

1. Alocarea în continuare a resurselor necesare îndeplinirii acțiunilor din planul de măsuri prioritare și sprijinirea CIDML pentru a se transforma într-un centru de colectare și difuzare de informații.

Obiectivul 3.

1. Transformarea postului de auditor din statul de funcții al OMFM, într-un grad superior astfel încât să prezinte interes potențialilor candidați și ulterior organizarea unei structuri de audit intern.

2. Implicarea eficientă a MAI și MAE în colaborare cu OMFM, în scopul rezolvării problemelor specifice ce derivă din atribuțiile care revin fiecărei instituții, pentru a se sincroniza și ierarhiza sarcinile cu asumarea răspunderii și riscurilor aferente fiecărei entități.

Obiectivul 4.

1. Crearea condițiilor necesare urmăririi de către OMFM a modului în care angajatorii străini își respectă obligațiile contractuale prin trimiterea unui număr mai mare de atașări pe probleme de muncă și sociale în cât mai multe state de destinație ale lucrătorilor români, pentru ca aceștia să poată interveni prin sprijin direct.

2. Identificarea și ierarhizarea problemelor expuse de petenți și rezolvarea fondului problemelor. În acest fel se impune stipularea expresă în ofertele de muncă a salariului real pe care îl vor primi lucrătorii (cu mențiunea brut sau net), a unui tablou descriptiv al activității exacte pe care o vor desfășura, precum și căile de soluționare a problemelor apărute, penalităților, în conformitate cu prevederile legale.

Obiectivul 5.

1. Modificarea legislației în domeniu (Legea nr. 156/2000, HG nr. 1320/2001), care să permită o coordonare și un control din partea OMFM, pentru a se preveni și sancționa abaterile în activitatea de recrutare, plasare și transport la lucru în străinătate.

2. Reglementarea clară a activităților de selecție și angajare în cadrul acordurilor bilaterale privind schimbul de forță de muncă, astfel încât în acest proces să nu poată interveni terțe persoane.

3. Analizarea posibilității de a se elimina verigile care funcționează fără acordul MMSSF, MAE și MAI în aplicarea Acordului cu Regatul Spaniei prin analiză legislativă a situației de fapt și propuneri de stabilire în cel mai scurt timp a unui set de reguli de autorizare și control a celor care trebuie să desfășoare activități ce derivă din procesul de selecție.

4. Analiza implicării transportatorilor în aplicarea acordului și a cadrului legal pe care trebuie să-l respecte, cu identificarea posibilităților de control și coordonare, pentru eliminarea evaziunii fiscale, înșelării lucrătorilor și eliminării transbordărilor ilegale.

5. Convocarea reuniunii Comitetului mixt prevăzut de Acordul bilateral în scopul stabilirii limitelor în care poate acționa fiecare dintre părțile semnatare, astfel evitându-se conflictele de orice natură.

Raportul va fi transmis pentru informare Oiciului pentru Migrația Forței de Muncă și pentru valorificare - Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și Familiei;
- Ministerului Afacerilor Externe;
- Ministerului Administrației și Internelor

DIRECTOR GENERAL



Mihaela Petrescu

DIRECTOR



Dumitru Tudoran

DIRECTOR



Gheorghe Naumescu

Avizat
DIRECTOR



Marius Gogescu

Consilieri

Elena Dumitrascu



Alexandru Budai



Raluca Vasiloae



Alina Bulugeanu

