



SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI

DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

B-dul Primăverii nr. 22, sector 1, București, Tel: 0213143400 int.3000. Email: drparlament@gov.ro

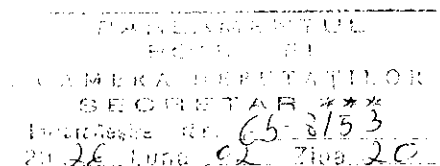
**Nr. 1562, 1563, 1571, 1577, 1578,
1579, 1580, 1585, 1586, 1587,
1590, 1591, 1614, 1618, 1619,
1570/DRP**

17-02-2026

**Către: Doamna Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților**

Ref. la: Răspunsuri la întrebări/interpelări formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,



Vă transmitem, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

SECRETAR DE STAT



MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

3759 A
Nr. 1618 / DRP
DATA 16.02.2026

Nr. 462, PM, 16.02.2026

Către: **PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**
DOAMNEI DEPUTAT CRISTINA-EMANUELA DASCĂLU
Subiect: întrebare înregistrată cu nr.3739A/2026

Stimată doamnă deputat,

Referitor la întrebarea dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr.3739A/2026, având ca obiect "*Protejarea locurilor de muncă*", vă comunicăm următoarele:

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS) acționează pentru atenuarea impactului tranziției energetice și digitale asupra pieței muncii printr-un ansamblu de măsuri de protecție socială, prevenire a șomajului și sprijin pentru reinsertia profesională, în limitele competențelor legale.

În cazul sectoarelor afectate de decarbonizare, cadrul legislativ aplicabil concedierilor colective este instituit, în principal, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.69/2019 pentru aplicarea unor măsuri de protecție socială acordate persoanelor disponibilizate prin concedieri colective ca urmare a aplicării programului de decarbonare și de închidere a minelor în perioada 2019 - 2032, aprobată cu modificări prin Legea nr.238/2021, care prevede acordarea venitului lunar de completare pentru persoanele disponibilizate, diferențiat în funcție de vechimea în muncă, precum și prin Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, care reglementează obligațiile angajatorilor și rolul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) în furnizarea serviciilor de preconcediere, consiliere profesională, mediere a muncii și formare profesională.

Totodată, MMFTSS implementează politici active de ocupare și formare profesională prin *Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2021-2027*, care vizează integrarea durabilă pe piața muncii, inclusiv la nivel local și regional, prin *Strategia Națională pentru Formarea Adulților 2024-2027*, cu accent pe dezvoltarea competențelor verzi și digitale, precum și prin *Programul Tranziție Justă 2021-2027* și *Programul Educație și Ocupare*, finanțate din fonduri europene, prin care sunt susținute recalificarea, subvenționarea locurilor de muncă și stimularea mobilității.

Astfel, protecția locurilor de muncă nu se limitează la măsuri compensatorii, ci urmărește adaptarea forței de muncă la noile cerințe ale pieței, astfel încât tranziția să fie una justă și sustenabilă.

Precizăm că, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr.69/2019, aprobată cu modificări prin Legea nr.238/2021, persoanele concediate colectiv în baza unui plan de disponibilizare primesc un venit lunar de completare care se acordă pe perioade stabilite diferențiat în funcție de vechimea în muncă a acestora. Venitul lunar de completare se acordă de agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Totodată, persoanele concediate colectiv beneficiază de prevederile Legii nr.76/2002, cu modificările și completările ulterioare. Potrivit art.49, în cazul concedierilor colective, angajatorii au obligația să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă în vederea adoptării unor măsuri pentru combaterea șomajului și prevenirea efectelor sociale nefavorabile ale acestor concedieri.

Astfel, în situația concedierilor colective angajatorul este obligat să acorde preaviz, conform prevederilor Legii nr.53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare sau ale contractului colectiv de muncă, angajaților care urmează să fie disponibilizați, iar în perioada preavizului angajații vor participa la serviciile de preconcediere realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii de ocupare din sectorului public sau privat, acreditați, selectați de către acestea, în condițiile legii.

Serviciile de preconcediere sunt reglementate la art.51 din Legea nr.76/2002 și sunt detaliate la art.10 din Hotărârea Guvernului nr.278/2002 pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru prevenirea șomajului, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora. Acestea constau în: informarea privind prevederile legale referitoare la protecția șomerilor și acordarea serviciilor de ocupare și de formare profesională; plasarea pe locurile de muncă vacante existente pe plan local și instruirea în modalități de căutare a unui loc de muncă; reorientarea profesională în cadrul unității sau prin cursuri de formare de scurtă durată ce are ca scop dobândirea de noi cunoștințe și abilități necesare pentru a ocupa un alt loc de muncă în cadrul aceleiași unități sau un loc de muncă vacant existent pe piața muncii; această măsură se realizează prin asigurarea unor servicii de informare și consiliere privind cariera profesională, precum și prin organizarea de cursuri de formare profesională de scurtă durată ori de instruire la locul de muncă; sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.

Pentru realizarea acestor servicii de preconcediere, angajatorul este obligat să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă cu cel puțin 30 de zile calendaristice

anterioare emiterii deciziilor de concediere și să depună lista cuprinzând persoanele ce urmează să fie disponibilizate.

Totodată, precizăm că, potrivit prevederilor art.8 din H.G. nr.278/2002, agențiile pentru ocuparea forței de muncă pot propune angajatorilor care vor efectua restructurări ale activității, ce pot conduce la modificări substanțiale ale numărului și structurii profesionale ale personalului, următoarele măsuri: constituirea unui comitet de sprijin pentru salariații care vor fi disponibilizați, format din reprezentanți ai conducerii angajatorului și reprezentanți ai organizațiilor sindicale legal constituite și reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, din reprezentanți aleși ai salariaților, coordonat de un președinte neutru, care are rolul de a ajuta angajații care urmează să fie disponibilizați în găsirea unui nou loc de muncă adecvat, în cel mai scurt timp posibil, de preferință înainte de încetarea activității în unitate, precum și constituirea unor centre de tranziție, care să ofere un cadru organizat pentru acordarea în mod rapid a serviciilor de preconcediere, ce se organizează, de regulă, în spații puse la dispoziție de către angajatorii ce urmează să își restructureze activitatea.

De asemenea, potrivit prevederilor art.57 alin.(1) din Legea nr.76/2002, creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează prin: informarea și consilierea profesională; medierea muncii; formarea profesională; evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale; consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri; completarea veniturilor salariale ale angajaților; stimularea mobilității forței de muncă.

Prin urmare, legislația în vigoare contribuie atât în mod direct la protecția socială a persoanelor disponibilizate din sectorul minier, cât și indirect prin reducerea deficitelor de competențe și facilitarea ocupării unui alt loc de muncă.

Menționăm că, un alt act normativ care vizează reforma în domeniul decarbonizării este *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 108/2022 privind decarbonizarea sectorului energetic, cu modificările și completările ulterioare*, care reglementează și aspecte privind formarea profesională a persoanelor cărora le-au încetat contractele individuale de muncă ca urmare a închiderii capacităților de producere a energiei electrice pe bază de lignit și ulei, precum și a închiderii exploatărilor miniere aferente.

Astfel, aceste persoane pot beneficia de cursurile de formare profesională prevăzute în Planul național de formare profesională elaborat, potrivit legii, de către ANOFM, în conformitate cu cerințele pieței muncii, precum și de cele de formare profesională identificate în planurile teritoriale pentru o tranziție justă și de învățământ dual.

Având în vedere că oferta de locuri de muncă pentru competențele pe care le dețin persoanele care desfășoară activități în domeniul exploatărilor miniere este limitată, acestea

au avut ca alternativă reconversia profesională pentru ocupațiile solicitate pe piața locală a forței de muncă.

Totodată, concomitent cu măsurile de protecție socială, prevenire a șomajului și sprijin pentru reinserția profesională prezentate, MMFTSS are preocupări constante în ceea ce privește abordarea pro-activă și anticipativă a dezechilibrelor pe piața muncii generate de modificări de ordin structural din economie, introducerea de noi tehnologii, digitalizare și tranziția către o economie verde.

Astfel, MMFTSS a creat instrumente și mecanisme pentru o funcționare cât mai aproape de optim astfel încât cererea de forță de muncă și competențe reclamată de mediul antreprenorial să se regăsească într-o zonă de echilibru cu oferta lucrătorilor.

Menționăm că, prin proiectul ReCONNECT a fost dezvoltat un mecanism integrat de anticipare, monitorizare, evaluare a pieței muncii și educației, consolidat prin asigurarea interoperabilității bazelor de date comune domeniilor educației și muncii și care include 3 componente majore: monitorizarea inserției absolvenților, anticiparea nevoii de competențe pe piața muncii, evaluarea și monitorizarea politicilor naționale de măsuri active și formare profesională.

Primul dintre cele trei mecanisme are ca scop monitorizarea inserției pe piața muncii a absolvenților sistemelor de educație și formare profesională a adulților și facilitează realizarea analizei de eficiență a sistemului de educație și formare profesională din perspectiva furnizării de competențe în acord cu cerințele concrete ale pieței muncii, fapt ce va face posibilă adaptarea acestora în acord cu dinamica pieței muncii, contribuind la facilitarea inserției pe piața muncii a absolvenților și la reducerea șomajului acestora.

Celelalte mecanisme creează premisele pentru ca măsurile active de ocupare reglementate de către MMFTSS și implementate de ANOFM, oferite șomerilor și persoanelor în căutarea unui loc de muncă, să fie adaptate nevoilor și caracteristicilor în continuă schimbare ale pieței muncii, precum și ca stabilirea ofertei furnizorilor de educație și formare profesională să se realizeze armonizat cu nevoile anticipate de calificări și competențe, astfel încât forța de muncă disponibilă să se poată integra pe piața muncii rapid, iar ocuparea să fie de durată.

De asemenea, MMFTSS are în implementare următoarele documente strategice :

Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) 2021-2027, care are ca obiectiv general atingerea unei rate de ocupare de 75% (pentru persoanele în vârstă și apte de muncă 20-64 ani) până la finalul anului 2027.

Obiectivul specific nr.1 al SNOFM 2021-2027 vizează integrarea durabilă pe piața muncii a forței de muncă disponibile. Din perspectivă teritorială, acest obiectiv prevede Direcția de acțiune 3, care urmărește "Dezvoltarea de măsuri pentru identificarea și reducerea deficitelor

de forță de muncă, în special a celor de la nivel local/regional”. Măsurile/acțiunile subsecvente acestei Direcții de acțiune în vederea îndeplinirii obiectivului sunt următoarele:

- 1) finanțarea de intervenții integrate în zone cu deficit de forță de muncă și migrație sezonieră, prin acordare de granturi, care să cuprindă printre altele și următoarele acțiuni:
 - a) identificarea dimensiunii fenomenului de deficit de forță de muncă, în special de la nivel local/regional;
 - b) proiectarea serviciilor suport pentru reducerea deficitelor de forță de muncă în parteneriat cu comunitatea locală, cu partenerii sociali și cu alte părți interesate (angajatori etc.);
 - c) acordarea serviciilor suport pentru reducerea deficitelor de forță de muncă în parteneriat cu comunitatea locală, cu partenerii sociali și cu alte părți interesate (angajatori etc.);
- 2) promovarea măsurilor de reducere a deficitelor de competențe;
- 3) reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole;
- 4) finanțarea serviciilor de susținere a îmbătrânirii active prin implicarea lucrătorilor vârstnici de peste 60 de ani în programe de mentorat pentru formarea și integrarea lucrătorilor noi;
- 5) cartografierea ocupațiilor și competențelor, precum și asigurarea corespondenței între ocupații, calificări și conținutul lor de competențe.

Strategia Națională pentru Formarea Adulților (SNFA) 2024-2027, care are ca obiectiv general creșterea ratei de participare a adulților la învățarea pe tot parcursul vieții astfel încât până la sfârșitul anului 2027 aceasta să ajungă la 12%, prin intensificarea și îmbunătățirea furnizării de oportunități de învățare formală, nonformală și informală. SNFA 2024-2027 vizează creșterea șanselor de angajare pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, dar și pentru angajatorii care caută personal calificat. Strategia propune măsuri de participare a adulților la programe de formare și învățare pe tot parcursul vieții, astfel încât aceștia să poată răspunde schimbărilor permanente de pe piața muncii și facilitează accesul la consiliere, calificare, specializare sau perfecționare a competențelor în acord cu documentele europene.

Din perspectiva tranziției duble (verde și digitală), SNFA 2024-2027 include Obiectivul specific 5 “Dezvoltarea competențelor verzi și digitale ale adulților” care va fi atins prin implementarea celor două direcții de acțiune prevăzute, respectiv Direcția de acțiune 5.1. “Includerea competențelor verzi și digitale în toate programele de formare/standardele ocupaționale” și Direcția de acțiune 5.2. “Extinderea furnizării formării pentru dobândirea de competențe digitale și verzi”.

Totodată, prin *Programul Educație Ocupare (PEO) 2021-2027*, finanțat prin Fondul Social European+ au fost stabilite intervenții pentru consolidarea funcționării eficiente a pieței muncii, facilitarea accesului și participarea incluzivă și egală la ocupare de calitate și durabilă

pentru resursa de forță de muncă și optimizarea sistemului de formare pentru a răspunde cerințelor pieței muncii, concomitent cu stimularea învățării pe tot parcursul vieții.

De asemenea, MMFTSS se numără printre semnatarii Memorandumului nr.20/17648/TG *Aprobarea planului de măsuri pentru implementarea inițiativei privind regiunile carbonifere în tranziție pentru Valea Jiului*, aprobat în data de 04 octombrie 2018, alături de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerul Finanțelor, Ministerul Economiei, Ministerul Energiei (titulatura de la data aprobării memorandumului). De asemenea, aceste instituții fac parte din Grupul de Lucru Tehnic și Comitetul Director, constituite de Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, în conformitate cu prevederile Memorandumului.

În acest context, MMFTSS are în responsabilitate implementarea unor măsuri în cadrul *Strategiei de dezvoltare economică, socială și de mediu a Văii Jiului, pentru perioada 2022-2030*, care asigură susținerea perspectivelor de dezvoltarea a zonei, cu definirea acțiunilor pentru reconfigurarea profilului micro-regiunii, structurate pe 4 piloni identificați ca fiind relevanți pentru actuala etapă de tranziție, respectiv social, economic și de mediu și cu aliniere la sursele de finanțare disponibile. Printre măsurile din domeniul ocupării forței de muncă și formării profesionale a adulților cuprinse în *Planul de acțiuni aprobat prin consultare scrisă derulată în perioada 24.07-26.08.2025* se numără următoarele:

- la nivelul *Direcției strategice I.1. Calibrarea potențialului uman local pentru creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și combaterea excluziunii sociale*:

- I.1.1 Perfectarea de parteneriate pentru facilitarea accesului tuturor persoanelor apte de muncă, din fiecare jurisdicție a Văii Jiului, la oportunități durabile de ocupare, inclusiv prin organizarea unor campanii de informare (responsabili: Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) Hunedoara, companii private/întreprinderi/mediul de afaceri local, mediu universitar și instituții de învățământ primar, secundar ONG-uri), cu finanțare din PEO și PTJ: 100.000 EUR; perioada de implementare: 2023 - 2028);

- I.1.2. Valorificarea potențialului forței de muncă locale cu scopul de a dezvolta competențe, a asista și media în găsirea de oportunități potrivite și crearea de noi locuri de muncă prin programe dedicate de stimulare ocupațională, inclusiv pentru includerea femeilor pe piața muncii (responsabili: companii locale/întreprinderi/asociații de business - ex. Asociația Comitetul de Inițiativă Valea Jiului - ACIVJ, AJOFM Hunedoara, furnizori publici sau privați de servicii de ocupare/servicii de educație sau formare profesională/servicii de evaluare și certificare competențe/servicii de informare și consiliere în carieră, cu finanțare din PEO și PTJ: 6.000.000 EUR; perioada de implementare: 2023 - 2030);

- I.1.3. Dezvoltarea unor pachete integrate de măsuri active personalizate și adaptate nevoilor tinerilor (informare, consiliere, ucenicie etc.) din Valea Jiului, pentru stimularea inițiativei private și de antreprenoriat și sprijinirea asociativității tinerilor (responsabili:

Universitatea Petroșani/unitățile de învățământ locale Companii locale/întreprinderi/asociații de business, AJOFM Hunedoara, furnizori privați de formare profesională, cu finanțare din PEO și PTJ: 400.000 EUR; perioada de implementare: 2023 - 2028);

- I.1.5. Implementarea unor programe diversificate de formare continuă (cursuri de scurtă durată, cursuri de specializare/perfecționare, calificare, recalificare) adaptate nevoilor pieței muncii locale (responsabili: Universitatea Petroșani și instituții de învățământ preuniversitar, AJOFM Hunedoara, companii locale/mediul de afaceri, cele 6 UAT-uri, ONG-uri, Asociația pentru Dezvoltare Teritorială Integrată-ADTI Valea Jiului, furnizori privați de formare profesională), cu finanțare din PEO și PTJ, plus surse private: 7.000.000 EUR; perioada de implementare: 2022 - 2027);

- I.1.6. Realizarea de parteneriate cu mediul economic în vederea dezvoltării și introducerii de programe diversificate de pregătire practică (ucenicie) în cadrul companiilor/întreprinderilor/agenților economici din Valea Jiului pentru facilitarea dobândirii de competențe - demararea primelor programe de profil (faza 1), urmate de extinderea și diversificarea acestor programe la nivelul cât mai multor companii pe măsură ce vor fi atrase investiții noi sau, după caz, dacă vor fi relocate anumite instituții în zonă-faza 2 (responsabili: AJOFM Hunedoara, companii/antreprenori locali în turism/mediul de afaceri local/noi investitori, Universitatea din Petroșani, cu finanțare din PEO și PTJ: 7.000.000 EUR; perioada de implementare: 2022 - 2029).

- la nivelul *Direcției strategice II.3. Susținerea antreprenoriatului prin dezvoltarea competențelor specifice și sprijinirea afacerilor locale individuale și a unor noi inițiative economice*:

- II.3.1. Organizarea de activități dedicate promovării antreprenoriatului în Valea Jiului (responsabili: ADTI Valea Jiului, AJOFM Hunedoara, Ministerul Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului, Universitatea Petroșani, furnizori de servicii, agenți economici, cu finanțare din PTJ și PEO: 50.000 EUR; perioada de implementare: 2025 - 2030);

- la nivelul *Direcției strategice III.2. Modernizarea și diversificarea infrastructurii și serviciilor de turism*:

- III.2.7 Dezvoltarea unui program de reconversie profesională și calificare a forței de muncă în domeniul industriei ospitalității, inclusiv realizarea de parteneriate între antreprenorii din domeniul industriei ospitalități și turismului și liceele și colegiile cu specializări în domeniul turismului și alimentației publice (responsabili: AJOFM Hunedoara, cele 6 UAT-uri, colegiile și liceele din Valea Jiului cu specializări în domeniul turismului și alimentației publice, cu finanțare PTJ și PEO: 6.000.000 EUR); perioada de implementare: 2022 - 2027).

În plus, MMFTSS este reprezentat la nivel de conducere și la nivel tehnic în cadrul Comitetului Interministerial al Cărbunelui, Comitetului Interministerial privind Schimbările Climatice, Comitetului de Coordonare pentru economia circulară a României, precum și Comitetului Director pentru Inițiativa Valea Jiului/Grupului de Lucru Tehnic pentru Investițiile Teritoriale Integrate.

De asemenea, din perspectiva pieței muncii, MMFTSS urmărește ca procesele de modernizare și decarbonizare să nu conducă la degradarea condițiilor de muncă sau la pierderi necontrolate de locuri de muncă. În acest sens, legislația muncii se aplică nediferențiat, indiferent de originea capitalului, investițiile care beneficiază de fonduri europene sau naționale sunt condiționate de respectarea legislației sociale și a principiilor tranziției juste, iar prin măsuri active de ocupare și formare profesională, se urmărește menținerea și valorificarea forței de muncă locale, inclusiv în cadrul noilor investiții.

Menționăm că, atingerea obiectivelor privind neutralitatea climatică presupune, în primul rând, decarbonarea sectorului energetic prin închiderea treptată a minelor, închiderea sau reconversia unor unități de producție a energiei electrice și termice bazate pe combustibili fosili. Abordarea echitabilă și coerentă a consecințelor sociale și economice ale tranziției către neutralitatea climatică necesită utilizarea la maximum a finanțărilor oferite prin Programul Tranziție Justă.

Programul Tranziție Justă (PTJ) are ca obiectiv principal sprijinirea unei diversificări economice durabile din punct de vedere al mediului, prin generarea de locuri de muncă durabile și sigure.

Prin PTJ sunt prevăzute investiții pentru dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii, a microîntreprinderilor, sprijin pentru întreprinderile de tip spin-off și spin-out și a start-up-urilor, sprijin pentru infrastructura de afaceri, măsuri de creștere a capacității AJOFM-urilor din cele șase județe eligibile (Gorj, Hunedoara, Dolj, Galați, Prahova și Mureș), energie regenerabilă pentru gospodării, investiții în dezvoltarea de capacități de mici dimensiuni de producție, transport și stocare de energie RES pentru consum propriu, transport public, investiții în remedierea sau decontaminarea și reconversia siturilor contaminate sau a unor imobile industriale dezafectate, investiții în unități mari de producție în domenii selectate precum și măsuri de asistență tehnică.

În cadrul acțiunii „Sprijinirea tranziției forței de muncă”, componenta - „Sprijin pentru adaptarea la schimbare a lucrătorilor, întreprinderilor și antreprenorilor”, prioritățile 1-6 privind *“Sprijinirea capacității AJOFM și măsuri active de ocupare, reconversie profesională și actualizare de competențe”*, cele 6 agenții județene eligibile împreună cu ANOFM vor oferi posibilitatea pentru 14.769 de persoane din aceste județe, care sunt afectate de procesul tranziției la neutralitatea climatică, să participe la măsurile și serviciile oferite de agenții,

inclusiv la programe de formare profesională în vederea obținerii de noi competențe necesare pe piața muncii, cu prioritate în domenii precum: producția de energie verde; instalarea și întreținerea de soluții individuale de energie regenerabilă; producție de energie nouă și curată, construcții și renovări de clădiri, sectoare ale economiei mediului (ex. protecția mediului, servicii de alimentare cu apă și de canalizare, gestionarea deșeurilor, silvicultura, producția de energie regenerabilă, reabilitare termică).

În cadrul PTJ 2021 - 2027, Serviciul Public de Ocupare din România (SPO) are o alocare de 110 milioane de euro pentru finanțarea unor acțiuni precum:

- creșterea capacității Agenției Județene de Ocupare a Forței de Muncă (AJOFM) eligibile prin măsuri de dezvoltare și dotare a centrelor de formare profesională pentru a răspunde nevoii de a diversifica și a crește gradul de cuprindere a serviciilor de formare oferite;
- actualizarea competențelor și/sau recalificarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- acordarea de măsuri active de ocupare, prime de activare, prime de mobilitate și subvenționarea locurilor de muncă prin prioritizarea persoanelor afectate de procesul de tranziție prin pierderea locului de muncă.

De asemenea, pentru susținerea financiară a unor măsuri active de stimulare a ocupării forței de muncă ANOFM accesează inclusiv fonduri europene nerambursabile, atât la nivel național, cât și la nivelul structurilor teritoriale.

Prin Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021 - 2027, ANOFM implementează mai multe proiecte care au ca scop asigurarea unor pachete de măsuri personalizate care să conducă la creșterea gradului de ocupare pe piața muncii. Au fost semnate contractele de finanțare pentru implementarea a 5 proiecte în cadrul următoarelor priorități:

Prioritatea 2 - Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii (Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor), Obiectiv specific: ESO4.1., acțiunea 2.a.2. Pregătirea și furnizarea ofertei de servicii de formare/ocupare pentru tineri, inclusiv pentru tineri NEET, prin pachete integrate de măsuri active personalizate în funcție de profilul tinerilor:

- 1 proiect care vizează acordarea sprijinului financiar angajatorilor care încheie contracte de ucenicie cu 2.330 tineri cu vârsta până în 30 de ani - "START - Investește în calificare pentru viitor!"
- 1 proiect care vizează creșterea oportunităților de încadrare pentru 12.066 tineri sub 30 de ani înregistrați la Serviciul Public de Ocupare (SPO) prin subvenționarea locurilor de muncă - "ActivPlus - Măsuri integrate și personalizate pentru ocuparea tinerilor".

Prioritatea 3 - Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți, Obiectiv specific: ESO4.1., acțiunea 3.a.1.2 Furnizarea de măsuri active în pachete de servicii integrate:

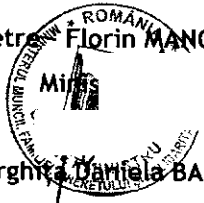
- 1 proiect care vizează acordarea sprijinului financiar angajatorilor care încheie contracte de ucenicie cu 5.546 persoane din următoarele categorii: șomeri, tineri cu vârsta de peste 30 ani, șomeri de lungă durată, șomeri cu un nivel redus de competențe, persoane cu dizabilități, persoane din comunități marginalizate, persoane din zone rurale, persoane cu vârsta peste 55 de ani, persoane aparținând minorităților, persoane eliberate din detenție, refugiați, persoane beneficiare ale unei forme de protecție internațională - "FORMACTIV - Formare și muncă activă"
- 1 proiect care vizează creșterea nivelului de competențe profesionale a 20.000 de șomeri înregistrați la Serviciul Public de Ocupare (SPO) în vederea ocupării mai facile a unui loc de muncă, prin includerea acestora în programe de formare profesională - "COMPETENT - Format, calificat, competitiv pe piața muncii!"
- 1 proiect care vizează creșterea oportunităților pentru încadrarea a 37.084 de persoane înregistrate la Serviciul Public de Ocupare prin subvenționarea locurilor de muncă - "PROACTIV - Sprijin pentru accesul și menținerea pe piața muncii".

MMFTSS apreciază că, implementarea politicilor europene în domeniul tranziției verzi trebuie realizată în mod etapizat, adaptat contextului național și corelat cu capacitatea economiei și a pieței muncii de a absorbi schimbarea. România a elaborat instrumente de planificare națională și teritorială - Planul Național Integrat în Domeniul Energiei și Schimbărilor Climatice 2021 - 2030, Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR), Planurile Teritoriale pentru Tranziție Justă (PTTJ) - care includ dimensiunea socială a tranziției. Totuși, evaluările disponibile arată că, măsurile de sprijin nu pot compensa integral pierderea veniturilor rezultate din închiderea unor activități, locurile de muncă nou create nu acoperă numeric și calitativ forța de muncă disponibilizată, efectele sociale pot include creșterea riscului de sărăcie, migrație și dezechilibre demografice.

Din această perspectivă, MMFTSS consideră esențial ca ritmul tranziției să fie corelat cu implementarea efectivă a măsurilor de sprijin, iar eventualele ajustări ale calendarului de închidere a capacităților să fie utilizate pentru consolidarea alternativelor economice locale și protejarea comunităților afectate.

În speranța că informațiile furnizate vă sunt utile, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu stimă,

p. Petre Florin MANOLE

 Gheorghita Daniela BARBU
 Secretar de stat