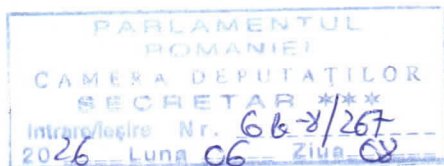




SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI

DEPARTAMENTUL PENTRU RELATIA CU PARLAMENTUL

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



Nr. 6244, 6527, 6528, 6529, 6530, 6532,
6533, 6534, 6561, 6562, 6563, 6584, 6585,
6586, 6587, 6592, 6516, 6517, 6518, 6519,
6522, 6523, 6524, 6333, 6556, 6558,
6583/DRP

03-06-2026

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

Nr. 6585 / DRP
DATA 02-06-2026

Nr. 1192 / SNP / 02.06.2026

Către: PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR
DOMNULUI DEPUTAT SZABÓ ÖDÖN
Subiect: întrebare înregistrată cu nr.4860A/2026

Stimate domnule deputat,

Referitor la întrebarea dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr.4860A/2026, având ca obiect *"Măsuri guvernamentale pentru protejarea angajaților afectați de valul de disponibilizări și închideri de activități economice din anul 2026"*, vă comunicăm următoarele:

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS), în exercitarea atribuțiilor sale, asigură elaborarea și aplicarea cadrului normativ privind protecția socială a salariaților și implementarea măsurilor active de ocupare, în conformitate cu legislația națională în vigoare.

Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, reglementează măsuri ce au drept scop realizarea următoarelor obiective pe piața muncii:

- prevenirea șomajului și combaterea efectelor sociale ale acestuia;
- încadrarea sau reîncadrarea în muncă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- sprijinirea ocupării persoanelor aparținând unor categorii defavorizate ale populației;
- asigurarea egalității șanselor pe piața muncii;
- stimularea șomerilor în vederea ocupării unui loc de muncă;
- stimularea angajatorilor pentru încadrarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- îmbunătățirea structurii ocupării pe ramuri economice și zone geografice;
- creșterea mobilității forței de muncă în condițiile schimbărilor structurale care se produc în economia națională;
- protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj;
- sprijinirea ocupării persoanelor care au executat o pedeapsă privativă de libertate sau care au fost condamnate la executarea unei pedepse, a unei măsuri educative ori a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare.

De asemenea, actul normativ menționat prevede că, 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.

Totodată, potrivit prevederilor art.50 din actul normativ menționat, în situația concedierii colective, angajatorii sunt obligați să acorde preaviz, conform prevederilor Legii nr.53/2003-Codul muncii sau ale contractului colectiv de muncă, angajaților care urmează să fie disponibilizați. În perioada preavizului, angajații vor participa la serviciile de preconcediere realizate de agenția pentru ocuparea forței de muncă ori de alți furnizori de servicii de ocupare din sectorului public sau privat, acreditați, selectați de către aceasta, în condițiile legii. Astfel, pentru realizarea serviciilor de preconcediere, angajatorii sunt obligați să anunțe agenția cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

Menționăm că, serviciile de preconcediere reglementate la art.51 din legea menționată, sunt următoarele:

- 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;
- sondarea opiniei salariaților și consilierea acestora cu privire la măsurile de combatere a șomajului.

De asemenea, potrivit prevederilor art.8 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, 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. Scopul comitetului de sprijin este 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;
- 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.

Totodată, cheltuielile de finanțare privind măsurile de prevenire a șomajului se fac din următoarele surse:

- bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru măsurile care se realizează de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau de către furnizorii de servicii de ocupare acreditați, cu care agențiile pentru ocuparea forței de muncă încheie contracte în condițiile legii;

- fondurile angajatorilor, pentru măsurile care se realizează la inițiativa acestora cu forțe proprii sau prin intermediul unor furnizori de servicii de ocupare acreditați în condițiile legii;
- alte surse financiare atrase prin diferite programe și utilizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau de furnizorii de servicii de ocupare acreditați în condițiile legii.

Menționăm că, pentru a veni în sprijinul persoanelor care vor fi afectate de disponibilizări, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), instituție publică aflată sub autoritatea MMFTSS, aplică măsuri de stimulare a ocupării prevăzute de Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, precum:

- *medierea muncii* - prin care se realizează punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu. Serviciile de mediere se acordă gratuit pentru persoanele înscrise în baza de date a ANOFM. În cadrul acestei activități fiecărei persoane i se întocmește planul individual de mediere;
- *informarea și consilierea profesională* - prin care se oferă un ansamblu de servicii acordate în mod gratuit persoanelor în căutarea unui loc de muncă, care au ca scop furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor; profilarea și încadrarea în nivelul de ocupabilitate: ușor ocupabil, mediu ocupabil, greu ocupabil și foarte greu ocupabil; dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră; instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă și îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socio-profesională la noul loc de muncă. Persoanele cărora le-a fost stabilit nivelul de ocupabilitate greu și foarte greu ca urmare a profilării pot beneficia de îndrumarea pe parcursul procesului de integrare socio-profesională la noul loc de muncă, pe o perioadă de maximum 3 luni, cu acordul angajatorului;
- *formarea profesională* - prin care se asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale în scopul asigurării mobilității și integrării pe piața muncii, se oferă gratuit pentru persoanele înregistrate în baza de date a agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă. Accesul la programele de formare profesională se face în urma activității de informare și consiliere profesională sau de mediere. Formarea profesională se realizează de agențiile pentru ocuparea forței de muncă prin centrele de formare profesională din subordinea acestora și prin centrele regionale pentru formarea profesională a adulților ale ANOFM, precum și prin furnizori de servicii de formare profesională, din sectorul public sau privat, autorizați în condițiile legii;
- *evaluarea și recunoașterea competențelor profesionale* obținute în context nonformal și informal se asigură pentru persoanele care nu dețin certificat de competențe profesionale, de calificare sau de absolvire pentru anumite competențe, ocupație ori calificare și nu au eventuale restricții medicale. Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, beneficiază, în mod gratuit, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de servicii de evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale. Accesul la serviciile gratuite de evaluare și

certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale se face în urma activității de informare și consiliere profesională sau de mediere;

- *stimularea mobilității forței de muncă prin acordarea de prime de încadrare, de instalare și de relocare:*

- prima de încadrare - pot beneficia persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și care se încadrează, potrivit legii, într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau reședința. Cuantumul se calculează la 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi, proporțional cu numărul de zile în care își desfășoară efectiv activitatea la angajator. Prima de încadrare se acordă pe o perioadă de 12 luni.

- prima de instalare - pot beneficia persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia. Prima de instalare se acordă și persoanelor de cetățenie română care și-au exercitat dreptul la liberă circulație a lucrătorilor în spațiul Uniunii Europene și Spațiul Economic European pe o perioadă de cel puțin 36 de luni.

Prima de încadrare și prima de instalare (denumite în continuare prime de mobilitate) nu se cumulează. Beneficiază de primele de mobilitate persoanele care se încadrează în muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni.

- prima de relocare - persoanele înregistrate ca șomeri la agențiile pentru ocuparea forței de muncă care se încadrează în muncă, potrivit legii, într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia, beneficiază de o primă de relocare, neimpozabilă, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 de lei lunar, pentru o perioadă de 36 de luni. Prima de relocare nu se cumulează cu prima de încadrare sau de instalare.

- *acordarea primei de inserție*- absolvenții instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, care, în termen de 60 de zile de la absolvire, se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni, beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de inserție egală cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării. Prima de inserție se acordă în două tranșe egale, fiecare tranșă în cuantum de 50% din valoare stabilită, prima la data angajării și a doua la expirarea perioadei de 12 luni de la angajare.

- *acordarea primei de stabilitate tinerilor NEET* înregistrați în evidența agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, care se încadrează pentru prima dată în muncă, cu normă întreagă și pe durată nedeterminată. Aceștia beneficiază, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de stabilitate, neimpozabilă, pentru care nu se datorează contribuții sociale obligatorii.

Prima de stabilitate se acordă lunar, pe o perioadă de 24 de luni de la data încadrării în muncă, astfel: 1.000 lei lunar, pentru primele 12 luni de la data încadrării în muncă și 1.250 lei lunar, pentru următoarele 12 luni consecutive.

- *Acordarea de subvenții angajatorilor pentru:*

- *încadrarea tinerilor absolvenți de învățământ.* Angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent încadrat, o sumă în cuantum de 2.250 lei. De aceste facilități beneficiază și angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap. Aceștia primesc lunar, pentru fiecare absolvent, suma de 2.250 lei pe o perioadă de 18 luni.

- *încadrarea tinerilor NEET.* Angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată tineri NEET, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.

- *încadrarea mamelor care au calitatea de șomeri cu cel puțin 3 copii în întreținere, cu vârste de până la 18 ani.* Angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată mame care au calitatea de șomeri cu cel puțin 3 copii în întreținere, cu vârste de până la 18 ani, primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.

- *încadrarea victimelor violenței domestice* aflate în perioada valabilității măsurilor dispuse prin ordin de protecție emis potrivit Legii nr.217/2003 pentru prevenirea și combaterea violenței domestice, republicată, cu modificările și completările ulterioare, precum și pe o perioadă de 12 luni de la data expirării acestora ori sunt victime ale traficului de persoane, astfel cum sunt definite potrivit Legii nr.678/2001 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane, cu modificările și completările ulterioare, persoane care au calitatea de șomeri și care au executat o pedeapsă privativă de libertate sau care au fost condamnate la executarea unei pedepse, a unei măsuri educative sau a altor măsuri neprivative de libertate dispuse de organele judiciare. Astfel, angajatorii primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată, o sumă în cuantum de 2.250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.

- *încadrarea tinerilor cu risc de marginalizare socială și a persoanelor care fac parte dintr-un grup vulnerabil.* Angajatorii care încadrează tineri cu risc de marginalizare socială și încheie cu aceștia un contract de solidaritate primesc o subvenție egală cu salariul de bază stabilit la data angajării dar nu mai mult de 4 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, până la expirarea contractului de solidaritate. Durata contractului de solidaritate este de maxim 3 ani, dar nu mai puțin de 1 an. Totodată, dacă tânărul este păstrat în activitate, ulterior expirării contractului de solidaritate, angajatorul beneficiază lunar de o sumă în cuantum de 50%

din indemnizația de șomaj care i s-ar fi cuvenit tânărului dacă ar fi fost disponibilizat, dar nu mai mult de 2 ani.

- *încadrarea șomerilor care în termen de 2 ani de la data angajării, îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată.* Angajatorii care încadrează în muncă, potrivit legii, persoane care se încadrează în astfel de situații, beneficiază lunar, pe perioada angajării, până la data îndeplinirii condițiilor respective, de o sumă în cuantum de 2.250 lei.

Menționăm că, măsurile de stimulare a ocupării reglementate de Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, se completează cu măsurile prevăzute de Legea nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare. Ucenicia la locul de muncă se organizează pentru nivelurile de calificare 1, 2, 3 și 4 conform Cadrului Național al Calificărilor aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.513/2025. Obiectivele formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă sunt:

- să ofere persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, posibilitatea de a obține o calificare în sistemul de formare profesională a adulților, care să permită ocuparea unui loc de muncă și continuarea învățării;
- să permită angajatorilor să își asigure forța de muncă calificată, de calitate, în funcție de cerințele proprii;
- să faciliteze integrarea socială a persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, în concordanță cu aspirațiile profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- să asigure un nivel de securitate adecvat persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, pentru a soluționa problema piețelor de muncă segmentate.

Angajatorul care încheie un contract de ucenicie beneficiază la cerere de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună care se acordă pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie. Contractul de ucenicie este un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale.

În ceea ce privește protecția socială acordată persoanelor concediate din domeniul minier, precizăm că în anul 2019, Guvernul României a adoptat 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. Acest act normativ reglementează acordarea *venitului lunar de completare*, ca măsură de protecție socială de care beneficiază persoanele disponibilizate în baza

unui plan de disponibilizare din cadrul operatorilor economici pentru care s-a aprobat acordarea ajutoarelor de stat pentru facilitarea închiderii minelor de cărbune necompetitive, respectiv:

- Societatea Națională de Închideri Mine Valea Jiului S.A.;
- Societatea Complexul Energetic Hunedoara S.A.

De asemenea, venitul lunar de completare se acordă și persoanelor disponibilizate de la următorii operatori economici:

- Societatea Complexul Energetic Oltenia - S.A.;
- Compania Națională a Uraniului - S.A. București;
- Operator economic înființat pe structura activelor funcționale energetice ale companiilor Societatea Complexul Energetic Hunedoara - S.A., în insolvență, Societatea Complexul Energetic Oltenia - S.A., Compania Națională a Uraniului - S.A. București, conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.60/2019 privind reglementarea unor măsuri pentru stingerea unor obligații fiscale și bugetare, precum și unele măsuri referitoare la obligațiile de plată aferente împrumuturilor din venituri din privatizare și împrumuturilor contractate de statul român de la instituții de credit și subîmprumutate operatorilor economici, cu modificările și completările ulterioare.

Precizăm că, beneficiază de venitul lunar de completare în conformitate cu prevederile actului normativ invocat numai persoanele care au încheiat contracte individuale de muncă cu operatorii economici Societatea Națională de Închideri Mine Valea Jiului S.A. și Societatea Complexul Energetic Hunedoara S.A. cu cel puțin 36 de luni înainte de data concedierii.

De asemenea, conform prevederilor art.3 alin.(2) din OUG nr.69/2019, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de venit lunar de completare și persoanele care:

- au fost preluate de operatori economici stabiliți la art.1 din ordonanța de urgență a Guvernului menționată, în baza actelor normative în vigoare, dacă au încheiat contracte individuale de muncă cu operatori economici de la care au fost preluate în perioada prevăzută mai sus (36 de luni);
- au fost preluate de operatorii economici rezultați în urma divizării sau a altor forme de reorganizare a operatorilor economici stabiliți la art. 1 din ordonanța de urgență a Guvernului menționată, dacă au încheiat contracte individuale de muncă cu operatorii economici supuși divizării sau altor forme de reorganizare, în perioada prevăzută mai sus (36 de luni);
- au încheiat contracte individuale de muncă cu noul operator economic înființat ca urmare a reorganizării unuia dintre operatorii economici nominalizați în Anexa nr. 2 a ordonanței de urgență a Guvernului menționată; pentru aceste persoane, perioada de 36 de luni cuprinde atât activitatea în cadrul societăților reorganizate, cât și la operatorul economic înființat în vederea asigurării continuității în activitatea minieră sau energetică.

Menționăm că, venitul lunar de completare se stabilește odată cu indemnizația de șomaj acordată în condițiile Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare și este egal cu diferența dintre câștigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza

clauzelor din contractul individual de muncă, dar nu mai mult decât câștigul salarial mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea, comunicat de Institutul Național de Statistică și nivelul indemnizației de șomaj.

De asemenea, venitul lunar de completare se acordă lunar pe perioade stabilite diferențiat, după cum urmează:

I. Perioada de acordare a venitului de completare pentru personalul disponibilizat din cadrul activității de exploatare a cărbunelui superior tip huiă:

- a) 24 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 3 ani și până la 10 ani;
- b) 40 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani și până la 15 ani;
- c) 44 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani și până la 22 de ani;
- d) 48 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă de cel puțin 22 de ani.

II. Perioada de acordare a venitului de completare pentru personalul disponibilizat din cadrul Complexului Energetic Oltenia, de la operatorii economici din domeniul producției de energie pe bază de huiă - cu excepția categoriilor prevăzute pct. I, din cadrul Companiei Naționale a Uraniului - S.A. se stabilește astfel:

- a) 12 luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 3 ani și până la 10 ani;
- b) 20 de luni, pentru persoanele care au o vechime în muncă cuprinsă între 10 ani și până la 15 ani;
- c) 22 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă cuprinsă între 15 ani și până la 22 de ani;
- d) 24 de luni, pentru salariații care au o vechime în muncă de cel puțin 22 de ani.

După încetarea plății indemnizației de șomaj, persoanele concediate în condițiile art.1 alin.(1) din O.u.G. nr.69/2019, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază, până la încheierea perioadei stabilite diferențiat, de un venit lunar de completare egal cu diferența dintre câștigul salarial individual mediu net pe ultimele 3 luni înainte de concediere, stabilit pe baza clauzelor din contractul individual de muncă, dar nu mai mult decât câștigul salarial mediu net pe economie din luna ianuarie a anului în care s-a efectuat concedierea, comunicat de Institutul Național de Statistică și nivelul indemnizației de șomaj acordate la data încetării plății indemnizației de șomaj. Persoanele care nu îndeplinesc condițiile prevăzute de lege pentru stabilirea indemnizației de șomaj nu beneficiază de venit lunar de completare.

Totodată, menționăm că, venitul lunar de completare se acordă de agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București și se recalculează odată cu recalcularea, în condițiile legii, a indemnizației de șomaj.

De asemenea, în situația în care persoanele care, în perioada acordării venitului lunar de completare, se încadrează în muncă, în conformitate cu prevederile legale în vigoare, la alți

angajatori decât cei de la care au fost disponibilizați, beneficiază, până la expirarea perioadei stabilite diferențiat, de 50% din venitul lunar de completare.

Precizăm că, aspectele privind deciziile economice ale operatorilor economici, inclusiv cele referitoare la reorganizarea sau încetarea activității, precum și măsurile de politică industrială sau de sprijin direct pentru companii, intră în sfera de competență a altor instituții ale statului, MMFTSS având atribuții în domeniul protecției sociale și al ocupării forței de muncă.

Astfel, persoanele disponibilizate beneficiază concomitent cu măsuri de protecție socială și de servicii de preconcediere, consiliere, formare profesională și reconversie, astfel încât tranziția să fie una reală, nu doar compensatorie. Scopul acestor măsuri (instrumente) este ca tranziția pe piața muncii să fie cât mai lină, iar competențele dobândite să răspundă nevoilor actuale și viitoare ale economiei. Persoanele vor putea beneficia de programele de formare organizate de ANOFM, inclusiv programe de ucenicie la locul de muncă, în baza Planul național de formare profesională, ținându-se seama de opțiunile și aptitudinile individuale ale persoanelor și în concordanță cu cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii. Formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă se realizează prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă, prin centrele de formare profesională din subordinea acestora, prin centrele regionale pentru formarea profesională a adulților, precum și prin furnizorii de servicii de formare profesională, din sectorul public sau privat, autorizați în condițiile legii.

Totodată, MMFTSS implementează Strategia Națională pentru Formarea Adulților 2024-2027 (SNFA), aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.1341/2023 în care sunt prevăzute măsuri și acțiuni care vizează dezvoltarea competențelor adulților, în acord cu transformările înregistrate pe piața muncii, digitalizare, noi tehnologii, dubla tranziție. Măsurile prevăzute în SNFA sunt finanțate și din fonduri europene, prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027.

În cadrul Programului Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027 sunt prevăzute mai multe acțiuni care vizează dezvoltarea competențelor specifice ale angajaților ca urmare a evoluțiilor tehnologice rapide și a apariției de noi competențe și dezvoltarea competențelor digitale pentru piața muncii:

- programe personalizate de dobândire a competențelor de limba română, matematică, competențe IT de bază, calificare de nivel 1 sau/și 2 - „Pachet de bază pentru persoanele fără/cu nivel scăzut de formare”;
- programe de actualizare a competențelor specifice ale angajaților ca urmare a evoluțiilor tehnologice rapide și a apariției de noi competențe - „Ține pasul”;
- programe de formare pentru dobândirea competențelor profesionale și transversale care permit evoluția în carieră a angajaților defavorizați;
- programe de dobândire a competențelor digitale, structurate pe niveluri.

Totodată, 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, astfel:

- 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"* ;
- 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"*.

De asemenea, ANOFM, prin intermediul proiectului „SMART- SPO - Servicii moderne, accesibile și pregătite pentru viitor”, finanțat prin Programul Educație și Ocupare 2021-2027, urmărește implementarea unei reforme structurale a Serviciului Public de Ocupare (SPO). În cadrul acestui proiect este prevăzută crearea a 600 de posturi noi de funcționari publici în cadrul entităților care fac parte din serviciul public de ocupare și care vor fi ocupate cu personal nou angajat. Suplimentarea numărului de posturi a fost aprobată prin Hotărârea Guvernului nr.222 din 16 aprilie 2026 privind modificarea și completarea Statutului Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.1610/2006. Astfel, în eventualitatea unor restructurări din sistemul public, persoanele afectate pot opta pentru o carieră în cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. Ocuparea acestor funcții se va realiza atât prin transfer la cerere, cât și prin concurs, cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57/2019, Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, respectiv promovarea concursului național prevăzut la art.466 alin.(2) coroborat cu prevederile art.467 din același act normativ.

Totodată, în cadrul Programului Operațional Tranziție Justă 2021-2027 (PTJ), agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă din cele 6 județe eligibile (Gorj, Hunedoara, Dolj, Galați, Prahova, Mureș) au calitatea de solicitanți unici. Proiectele vor fi implementate în mod obligatoriu în parteneriat cu ANOFM și cu cel puțin un partener din următoarele categorii eligibile: universități, ONG-uri, sindicate, patronate, structuri reprezentative ale mediului de afaceri. Prin

aceste proiecte, care au o alocare totală de 110 mil. euro, se va oferi posibilitatea pentru 14.769 de persoane la nivelul celor 6 județe 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.

Persoanele care vor beneficia de sprijin prin programul PTJ 2021-2027 fac parte din următoarele categorii:

- persoanele direct afectate de procesul de tranziție, respectiv lucrătorii proveniți de la angajatorii care activează în industriile aflate în procesul tranziție justă, conform PTJ, precum și furnizorii și clienții acestora din întregul lanț de producție, în teritoriile vizate (ex. întreprinderile care își transformă procesul de producție pe domeniile verzi);
- persoanele angajate sau care vor fi angajate de întreprinderile economice susținute prin PTJ;
- persoane direct afectate de procesul de tranziție disponibilizate sau introduse în șomaj tehnic de către angajatori care activează în industriile mai sus menționate și în lanțul de producție al acestora, inclusiv persoanele înregistrate anterior încheierii contractului de finanțare;
- persoanele care se încadrează în categoria lucrătorilor defavorizați, a celor extrem de defavorizați și a lucrătorilor cu handicap;
- tinerii cu vârsta de până la 29 ani;
- persoanele cu vârsta de peste 55 de ani;
- femeile;
- membrii familiei monoparentale;
- membrii minorităților etnice;
- tineri NEET.

Principalele activități care se vor realiza în cadrul proiectului sunt: definirea și actualizarea competențelor pentru recalificarea lucrătorilor și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a șomerilor înregistrați în evidența AJOFM, în raport cu procesul de transformare economică în contextul procesului de tranziție; activități de sprijin pentru participarea la programele de formare profesională a adulților; activități de furnizare de servicii specializate pentru creșterea șanselor de ocupare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă; stimularea angajatorilor pentru integrarea pe piața forței de muncă a șomerilor prin subvenționarea locurilor de muncă și prin derularea unor programe de stagiu/de ucenicie.

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

Cu stimă,

p. Ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar
Dragoș - Nicolae PÎSLARU,


Secretar de stat
Silvia Monica DINICĂ