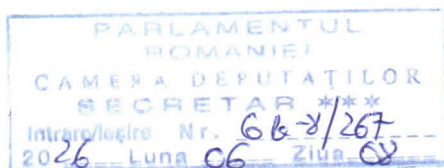




SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI

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. 6586 / DRP
DATA: 02-06-2026

Nr. 1194 / BAP / 02.06.2026

Către: **PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**
DOAMNEI DEPUTAT TOADER ELENA-LAURA

Subiect: **întrebarea înregistrată cu nr.5066A/2026**

Stimată doamnă deputat,

Referitor la **întrebarea** dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr.5066A/2026, având ca obiect „Guvernarea fără tineri este guvernarea fără viitor. România îmbătrânește, tinerii pleacă, familiile sunt abandonate de stat”, vă comunicăm următoarele:

1. Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS) acordă o atenție constantă creșterii gradului de participare pe piața muncii a persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile, inclusiv a tinerelor mame, prin implementarea unor politici active de ocupare și a unor măsuri integrate de sprijin destinate facilitării accesului și menținerii în muncă.

În acest sens, cadrul strategic național este asigurat de Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (SNOFM) 2021-2027, obiectivul general al acestei strategii fiind creșterea ocupării de calitate, în condiții de sustenabilitate, astfel încât, până la sfârșitul anului 2027, rata de ocupare a populației 20-64 ani să fie de 75%.

Cu impact asupra ocupării mamelor tinere, precizăm că, la nivelul obiectivului specific 1 - Integrarea durabilă pe piața muncii a forței de muncă disponibile, a fost formulată direcția de acțiune nr. 4 - Reducerea disparității de gen privind ocuparea forței de muncă, având formulate următoarele măsuri/acțiuni:

1. promovarea formelor atipice de ocupare a forței de muncă, care să permită asumarea responsabilităților de îngrijire a persoanelor dependente, cu respectarea echilibrului dintre viața profesională și cea privată;

2. furnizarea de servicii suport de integrare pe piața muncii a persoanelor care au calitatea de unici întreținători ai familiilor monoparentale și/sau a persoanelor care au copii mai mici de 12 ani, în special a celor provenind din mediul rural;

3. sprijin acordat angajatorilor/consorțiilor de angajatori pentru amenajarea unor spații destinate supravegherii și îngrijirii copiilor cu vârstă antepreșcolară, în vederea asigurării echilibrului dintre viața profesională și cea de familie a femeilor angajate.

Cu scopul facilitării ocupării tinerilor, a fost definit obiectivul specific nr. 2 - Creșterea gradului de valorificare a potențialului economic al tinerilor (inclusiv a tinerilor NEET). În acest scop, sunt implementate măsuri de activare a persoanelor inactive apte de muncă, a șomerilor, în special a celor de lungă durată, a tinerilor, inclusiv NEETs, prin asigurarea unor tranziții rapide și de calitate în ocupare pentru tinerii absolvenți, prin dezvoltarea resurselor umane, prin stimularea culturii și a inițiativei antreprenoriale și prin stimularea creării de noi oportunități și locuri de muncă.

Cât privește programele specifice domeniului, precizăm că Programul Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027, finanțat prin Fondul Social European Plus, asigură fondurile necesare, alături de cofinanțarea națională, pentru implementarea măsurilor de activare și sprijin a ocupării în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite prin SNOFM 2021-2027.

Corelat cu obiectivul specific 2 al SNOFM 2021-2027, la nivelul Programului Educație și Ocupare (PEO) 2021-2027 a fost formulată o prioritate dedicată exclusiv tinerilor, Prioritatea 2 - Valorificarea potențialului tinerilor pe piața muncii, care include măsuri ce vizează implementarea Garanției pentru Tineret consolidată, dobândirea de competențe antreprenoriale, digitale și verzi, precum și asigurarea sprijinului financiar pentru demararea unei afaceri. Astfel, se urmărește consolidarea măsurilor de sprijin în vederea integrării pe piața muncii a tinerilor, inclusiv tinerii NEET (tineri cu vârsta între 16 și până la împlinirea vârstei de 30 de ani, care nu sunt angajați, nu sunt în sistemul de educație sau de formare profesională). O măsură prevăzută la nivelul aceleiași priorități ce țintește în mod deosebit categoria tinerilor NEET este dezvoltarea unei rețele pentru tineret care să furnizeze servicii personalizate și de calitate acestor tineri prin încheierea de parteneriate între Serviciul Public de Ocupare (SPO) și furnizori de servicii de tineret publici sau privați (centrele/cluburile de tineret sau alți actori interesați), inclusiv cu dezvoltarea unor echipe mobile mixte, sub coordonarea SPO, formate din specialiști ai serviciilor publice din domenii precum: servicii de tineret, consiliere/ocupare.

De asemenea, în cadrul Priorității 3 - Creșterea accesului pe piața muncii pentru toți, PEO prevede finanțarea unor măsuri active acordate sub forma unor pachete de servicii integrate (constând în servicii de sprijin pentru găsirea unui loc de muncă, programe de formare profesională/ucenicie/stagii, evaluare și certificare competențe obținute în contexte informale/nonformale, acompaniere socio-profesională, acordarea de prime, subvenții pentru angajatori ș.a.), precum și finanțarea de intervenții integrate în zone cu deficit de forță de muncă și migrație sezonieră.

Mai mult, PEO creează pârgii și în ceea ce privește calificarea și recalificarea persoanelor șomere, prin Prioritatea 9 - Consolidarea participării populației în procesul de învățare pe tot parcursul vieții pentru facilitarea tranzițiilor și a mobilității, la nivelul căreia este sprijinită dobândirea de competențe-cheie, inclusiv de competențe de antreprenoriat și digitale.

Referitor la cadrul legislativ, precizăm că măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă sunt reglementate de Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, și sunt implementate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), instituție publică aflată sub autoritatea MMFTSS, prin agențiile teritoriale. Astfel, persoanele înregistrate în baza de date a ANOFM, inclusiv tinerii, beneficiază, cu titlu gratuit, de următoarele măsuri: informare și consiliere profesională, mediere a muncii, formare profesională, evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale, consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, completare a veniturilor salariale ale angajaților, precum și stimulare a mobilității forței de muncă.

În cadrul măsurii referitoare la completarea veniturilor salariale ale angajaților, se acordă prima de inserție - sumă care se acordă absolvenților instituțiilor de învățământ și absolvenților 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; acești absolvenți beneficiază, în aceste condiții, 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.

De asemenea, în același pachet de măsuri de completarea veniturilor salariale, este acordată și prima de activare care se acordă șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni; ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocupare aceste persoane beneficiază de o primă de activare în valoare de 1.000 lei, neimpozabilă.

Prima de activare nu se cumulează cu prima de inserție și cu prima de instalare, detaliată mai jos.

În ceea ce privește măsura de stimulare a mobilității interne a tinerilor, sunt disponibile următoarele tipuri de prime:

- Prima de încadrare - pentru șomerii înregistrați care se încadrează în muncă într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau

reședința. Cuantumul primei se calculează la 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi și se acordă pe o perioadă de 12 luni.

Prima de încadrare se poate cumula cu prima de activare.

- Prima de instalare - pentru șomerii înregistrați care se încadrează în muncă 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 ori își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia. Se acordă în cuantum diferențiat, 12.500 lei, respectiv 15.500 lei în situația în care sunt însoțiți și de membrii familiei, iar în cazul familiei monoparentale, în situația în care sunt însoțiți de copilul sau copiii aflați în întreținere.

În cazul în care ambii soți îndeplinesc condițiile de acordare a primei de instalare, unul va primi suma de 12.500 lei, iar celălalt va primi o primă de instalare în cuantum de 3.500 lei.

Prima de încadrare și prima de instalare sunt denumite prime de mobilitate și nu se cumulează. Acestea se acordă persoanelor care se încadrează în muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni și care au domiciliul sau reședința ori își stabilesc noul domiciliu sau noua reședință în zonele prevăzute în Planul național de mobilitate aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 903/2016, cu modificările și completările ulterioare.

- Prima de relocare - pentru șomerii înregistrați care se încadrează în muncă 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 este neimpozabilă și egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 lei. Totodată, beneficiarii primei de relocare trebuie să se încadreze în muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni, iar veniturile nete lunare realizate de către aceștia în situația în care sunt persoane singure sau împreună cu familiile acestora nu depășesc suma de 5.000 lei/lună.

Prima de relocare se acordă lunar, pe o perioadă de cel mult 36 de luni, cu îndeplinirea condițiilor menționate anterior, la cerere, și nu se cumulează cu prima de activare, cu prima de încadrare sau cu prima de instalare.

De asemenea, MMFTSS a consolidat recent cadrul legislativ în domeniul stimulării ocupării forței de muncă, inclusiv politicile active de ocupare, prin modificările aduse Legii nr. 76/2002 prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 11/2026, cu accent pe integrarea durabilă pe piața muncii și pe sprijinirea categoriilor vulnerabile.

Pentru tineri, în special pentru cei din categoria NEET, a fost introdus un mecanism nou - prima de stabilitate - care nu vizează doar accesul la primul loc de muncă, ci mai ales menținerea în activitate. Este un sprijin acordat pe o perioadă extinsă, care oferă

predictibilitate și încurajează construirea unui parcurs profesional stabil. Astfel, MMFTSS propune o abordare care pune accentul pe continuitate, nu doar pe momentul intrării pe piața muncii.

Prima de stabilitate se acordă, în condițiile legii, tinerilor NEET înregistrați în evidența agențiilor pentru ocupare, care se încadrează pentru prima dată în muncă, cu normă întreagă și pe durată nedeterminată, și constă într-o sumă, neimpozabilă, pentru care nu se datorează contribuții sociale obligatorii, în sensul art. 2 alin. (2) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, acordată lunar, pe o perioadă de 24 de luni de la data încadrării în muncă, după cum urmează:

- a) 1.000 lei lunar, pentru primele 12 luni de la data încadrării în muncă;
- b) 1.250 lei lunar, pentru următoarele 12 luni consecutive.

Este de precizat faptul că tinerii NEET care beneficiază de prima de stabilitate își mențin dreptul la această primă în situația în care, în perioada de 24 de luni de la data încadrării în muncă, le încetează raportul de muncă la primul angajator și se încadrează, într-o perioadă de maximum 60 de zile, la un alt angajator, în cazul în care încadrarea în muncă la cel de-al doilea angajator se realizează, în condițiile legii, cu normă întreagă, pe durată nedeterminată. Perioada de maximum 60 de zile în care tinerii NEET nu au statut de angajat nu face parte din perioada de acordare a primei de stabilitate.

De asemenea, prin actul normativ menționat s-au introdus noi categorii de persoane pentru care se acordă subvenții angajatorilor, printre care menționăm: **mame care au calitatea de șomeri cu cel puțin 3 copii cu vârste sub 18 ani în întreținere.**

Prima de stabilitate nu se cumulează cu prima de inserție, cu prima de activare și cu primele de mobilitate.

Sprijinul este suportat din bugetul asigurărilor pentru șomaj și nu este supus taxării sau contribuțiilor sociale. Valoarea totală a stimulentei poate ajunge la 27.000 lei per beneficiar, ceea ce reprezintă un sprijin substanțial pentru debutul profesional.

Legea exclude explicit angajările în sectorul public și în entitățile controlate de stat sau autorități locale. Astfel, nu sunt eligibili tinerii care se angajează în: instituții publice; companii de stat; regii autonome; institute naționale; agenții și autorități publice autonome. Această restricție urmărește orientarea măsurii către sectorul privat, unde integrarea tinerilor este mai dificilă și mai riscantă din perspectiva stabilității.

De asemenea, este introdus un mecanism de continuitate: dacă raportul de muncă încetează, beneficiarul își păstrează dreptul la primă dacă se reangajează în maximum 60 de zile, în aceleași condiții. Este un sprijin financiar constant, predictibil și neimpozabil, care îi ajută pe tineri să depășească vulnerabilitățile financiare specifice începutului de carieră.

Această posibilitate este extrem de importantă, întrucât oferă continuitate și elimină teama tinerilor că pierd orice sprijin dacă relația de muncă cu primul angajator nu funcționează.

Estimăm că, măsura va fi de impact pentru tinerii NEET deoarece: reduce bariera financiară de intrare pe piața muncii; crește atractivitatea muncii formale, sprijină autonomia financiară și diminuează riscul abandonului timpuriu al locului de muncă.

În paralel, au fost extinse stimulentele pentru angajatorii care încadrează persoane din grupuri dezavantajate și au fost ajustate criteriile de eligibilitate pentru a reflecta mai bine realitățile pieței muncii, inclusiv în ceea ce privește șomerii de lungă durată și lucrătorii vârstnici (peste 50 de ani).

Astfel, angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri din categorii considerate a avea dificultăți de integrare profesională - precum persoanele cu vârsta de peste 50 de ani, șomerii de lungă durată, tinerii NEET, părinții unici susținători ai **familiilor monoparentale, mamele cu minimum trei copii în întreținere**, persoanele aflate în situații de vulnerabilitate reglementate de lege sau cele care au executat pedepse ori au fost supuse unor măsuri judiciare - beneficiază de o subvenție lunară în cuantum de 2.250 lei pentru fiecare persoană angajată. Această subvenție se acordă pe o perioadă de 12 luni, cu condiția menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu pentru cel puțin 18 luni.

De aceleași facilități beneficiază și angajatorii care încadrează persoane cu handicap în condițiile legii, indiferent dacă au sau nu obligația legală de a angaja astfel de persoane, cu respectarea aceleiași obligații de menținere a raporturilor de muncă pentru o durată minimă de 18 luni.

În situația în care angajatorul încetează raporturile de muncă sau de serviciu înainte de împlinirea termenului de 18 luni, acesta are obligația de a restitui integral sumele încasate pentru persoana respectivă, la care se adaugă dobânda de referință stabilită de Banca Națională a României, dacă încetarea a avut loc din motive imputabile angajatorului, conform prevederilor legale incidente.

De asemenea, în rândul angajatorilor de inserție, care sunt stimulați financiar, în baza unui contract de solidaritate, prin acordarea unei sume egale cu de patru ori valoarea indicatorului social de referință, la încadrarea în muncă a tinerilor cu risc de marginalizare socială, a fost inclusă și categoria angajatorilor care au statutul de întreprinderi sociale de inserție, la încadrarea în muncă a unor persoane care fac parte dintr-un grup vulnerabil.

Totodată, legea instituie o formă suplimentară de sprijin pentru angajatorii care încadrează șomeri aflați în proximitatea pensionării. În acest caz, dacă persoana angajată îndeplinește, în termen de 2 ani de la angajare, condițiile pentru pensionare anticipată sau pentru limită de vârstă, angajatorul beneficiază de aceeași subvenție lunară de 2.250 lei până la momentul îndeplinirii acestor condiții.

Nu pot beneficia de aceste facilități anumite categorii de angajatori, respectiv cei care au avut raporturi de muncă cu persoanele angajate în ultimii 2 ani, cei aflați în situații juridice sau financiare dificile (precum insolvență, faliment sau executare silită), precum și angajatorii care se află în relații de asociere sau rudenie cu alți angajatori care au utilizat anterior aceste facilități în mod neconform, în condițiile expres prevăzute de lege.

Subvențiile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de persoanele angajate și includ perioadele de concediu de odihnă. De asemenea, o condiție esențială pentru acordarea acestora este ca persoanele încadrate să fie înregistrate ca șomeri în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

În același timp, politicile noastre nu se limitează la măsuri reactive. Avem o abordare anticipativă, prin instrumente de monitorizare și prognoză a pieței muncii, astfel încât intervențiile să fie adaptate nevoilor reale ale economiei și să reducă dezechilibrele structurale.

Mai mult, prin implementarea Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare se creează în continuare facilități în vederea accesării pieței muncii pentru persoanele interesate să dobândească o calificare sau să se recalifice.

Astfel, conform Legii nr. 279/2005, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ucenicia la locul de muncă se adresează persoanelor cu vârsta de peste 16 ani în vederea dobândirii de competențe corespunzătoare nivelurilor de calificare 1, 2, 3 și 4. Ucenicul se pregătește profesional și muncește în baza unui contract individual de muncă de tip particular numit "contract de ucenicie". Durata contractului de ucenicie este cuprinsă între 6 luni și 36 de luni, în funcție de nivelul de calificare vizat.

În ceea ce privește integrarea pe piața muncii a absolvenților de studii superioare, această este facilitată prin aplicarea prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările ulterioare, care reglementează modalitatea de efectuare a stagiului pentru absolvenții de învățământ superior în scopul asigurării unei mai bune tranziții a acestora de la sistemul de educație la piața muncii, concomitent cu o consolidare a competențelor și abilităților profesionale necesare pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă, precum și dobândirea de experiență și vechime în muncă și/sau în specialitate, după caz.

Stagiarul prestează muncă în baza unui contract individual de muncă și a contractului de stagiu. Durata perioadei de stagiu este de 6 luni, cu excepția profesiilor pentru care există reglementări speciale.

În vederea stimulării angajatorilor pentru încadrarea în muncă a ucenicilor și a stagiarilor, legislația menționată prevede acordarea unor subvenții. Astfel, angajatorul care

încheie un contract de ucenicie beneficiază, la cerere, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie, de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună. De aceeași sumă beneficiază lunar, la cerere, și angajatorul care încheie un contract de stagiul, pe întreaga perioadă a derulării contractului de stagiul.

Totodată, învățarea pe tot parcursul vieții joacă un rol decisiv în modelarea viitorului pentru toate persoanele oferind tuturor adulților cunoștințele, abilitățile, atitudinile și valorile necesare pentru adaptarea la evoluțiile rapide ale științei și tehnicii, la intensificarea dialogului social pentru a deveni cetățeni responsabili și implicați în construirea unui viitor incluziv și durabil pentru toți.

MMFTSS promovează politici adecvate, cu scopul de a răspunde la provocările de pe piața muncii și de a accesa oportunitățile din piața muncii, prin elaborarea unui cadru normativ și strategic fundamentat prin analiza evoluțiilor indicatorilor relevanți și a condițiilor care se prefigurează ca urmare a dinamicii din plan intern și european, dar și la nivel global, cu efecte directe și indirecte asupra forței de muncă atât din perspectiva ocupării, cât și din perspectiva formării profesionale.

Astfel, prin Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - SNOFM 2021-2027, Strategia Națională pentru formarea adulților în perioada 2024-2027 și Programul Educație și Ocupare 2021-2027, finanțat prin intermediul Fondului Social European+, se asigură o coerență a acțiunilor și activităților în domeniile ocupării forței de muncă și formării profesionale, astfel încât să atingem țintele asumate de România în raport cu Comisia Europeană, un accent deosebit fiind pus pe îmbunătățirea ratelor de participare pe piața muncii a unor grupuri vulnerabile precum: tineri (inclusiv NEETs), absolvenți ai instituțiilor de învățământ (inclusiv cu dizabilități), șomeri, șomeri de lungă durată, persoane cu dizabilități.

Din perspectiva acordării drepturilor de asistență socială și, în special, a acordării celor pentru creșterea și îngrijirea copilului și a celor pentru persoanele și familiile aflate în dificultate, menționăm faptul că actele normative care instituie astfel de drepturi au avut în vedere și reglementări care să stimuleze reîntoarcerea la activitatea profesională/insertia pe piața muncii a persoanelor beneficiare.

Astfel, în ceea ce privește acordarea concediului și indemnizației pentru creșterea copilului până la împlinirea de către acesta a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități (*Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor*, cu modificările și completările ulterioare), în situația în care părintele își reia activitatea profesională, acesta poate beneficia de un stimulent de insertie al cărui cuantum se diferențiază în funcție de momentul la care are loc reluarea activității raportat la vârsta copilului. Totodată pe toată perioada acordării

stimulentului de inserție este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă/serviciu salariatei/salariatului beneficiară/beneficiar al acestui drept.

De asemenea, după finalizarea concediului de creștere a copilului și reluarea activității, persoana îndreptățită beneficiază de condiții care nu îi sunt mai puțin favorabile, precum și de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul dacă nu ar fi efectuat concediul.

Din punct de vedere al măsurilor sociale care vizează persoanele și familiile aflate în dificultate (*Legea nr. 196/2016 privind venitul minim de incluziune*, cu modificările și completările ulterioare), în scopul promovării incluziunii sociale și creșterii calității vieții acestora, în prezent se pune accent pe corelarea sistemului de acordare a venitului minim de incluziune cu măsurile din domeniul ocupării forței de muncă, intenția fiind aceea de a garanta un nivel adecvat al acestei prestații bazate pe testarea mijloacelor, dar și de a asigura inserția beneficiarilor pe piața muncii.

Persoanele beneficiare de venit minim de incluziune au oportunitatea de a participa gratuit la servicii de formare/reconversie profesională și măsuri de stimulare a ocupării și de asemenea, de a fi beneficiare ale acestui drept și pe o perioadă de 6 luni de la data la care fac dovada obținerii venituri din muncă în baza unui contract individual de muncă/raport de serviciu încheiat pentru o perioadă de cel puțin 24 de luni.

Rezultatele aplicării măsurilor de stimulare a ocupării fac obiectul monitorizării lunare, fiind transmise Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și publicate pe pagina de web a ANOFM.

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale continuă să dezvolte și să adapteze politicile active de ocupare, astfel încât acestea să răspundă cât mai eficient nevoilor familiilor și persoanelor aflate în situații de vulnerabilitate și să contribuie la creșterea participării pe piața muncii și la îmbunătățirea calității vieții acestora.

2. În prezent, cadrul normativ național reglementează forme flexibile de organizare a muncii, aplicabile inclusiv părinților, prin dispozițiile:

- Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

- Legii nr. 81/2018 privind telemunca, cu modificările și completările ulterioare;

- OUG nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copilului, cu modificările și completările ulterioare.

Potrivit legislației în vigoare, salariații (părinți) pot beneficia, prin acordul părților, de program individualizat, telemuncă sau alte forme flexibile de organizare a timpului de muncă, în condițiile prevăzute de lege.

Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale analizează permanent oportunitatea consolidării cadrului normativ în materia relațiilor de muncă, în vederea sprijinirii concilierii vieții profesionale cu viața de familie, cu respectarea principiilor egalității de tratament, nediscriminării și dialogului social, precum și în concordanță cu reglementările europene incidente în domeniu.

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

