

DEPARTAMENTUL DE STUDII PARLAMENTARE ȘI POLITICI UE
DIRECȚIA STUDII ȘI DOCUMENTARE LEGISLATIVĂ

**POLITICI ACTIVE ÎN
DOMENIUL PIEȚEI FORȚEI DE
MUNCĂ ÎN UNELE STATE
MEMBRE ALE UNIUNII
EUROPENE**

studiu documentar

octombrie 2023

Materialele elaborate în cadrul Direcției studii și documentare legislativă au caracter documentar și nu reprezintă punctul de vedere al Camerei Deputaților.

Documentele legislative oficiale au fost consultate în limba de origine, iar traducerea informațiilor relevante selectate nu reprezintă o traducere oficială, fiind furnizată ca un mijloc de înțelegere a unui document original, scris în altă limbă.

Baza de date cuprinzând totalitatea studiilor elaborate de Direcția studii și documentare legislativă poate fi accesată prin intermediul paginii de Intranet a Camerei Deputaților la adresa: <http://www.cdep.ro/infoparl/dip.studii?par1=2021>

Documentare și sinteză: Andra Andronic
Consilier parlamentar - Direcția studii și documentare legislativă
Palatul Parlamentului, str. Izvor nr.2-4, sect.5, București
Tel: 021.316.03.65; 021.414.13.50/ 51, Interior 1350/1349, camera 5070
E-mail: doc@cdep.ro

CUPRINS

DEFINIREA CONCEPTULUI ȘI RAMIFICAȚII	4
TABLOU GENERAL	7
POLITICI ACTIVE ÎN DOMENIUL PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ	14
BULGARIA	14
BELGIA	15
CROAȚIA	18
FINLANDA	19
FRANȚA	21
GRECIA	22
IRLANDA	23
PORTUGALIA	26
SLOVACIA	28
SPANIA	31

DEFINIREA CONCEPTULUI ȘI RAMIFICAȚII

Principalul obiectiv al [politicilor active](#) în domeniul pieței forței de muncă (*active labour market policies*, ALMP) este de a spori șansele de angajare pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă și de a îmbunătăți corelarea dintre locurile de muncă (posturi vacante) și lucrători (șomeri)¹. În acest sens, ALMP pot contribui la ocuparea forței de muncă și la creșterea PIB și pot reduce șomajul și dependența de asistența socială. ALMP acoperă o gamă largă de măsuri, printre care oferte de formare instituțională și formare la locul de muncă, stimularea indirectă a ocupării forței de muncă (păstrarea locului de muncă, munca partajată, subvențiile pentru angajare), înființarea de locuri de muncă protejate și asistate sau crearea directă de locuri de muncă (programele de lucrări publice) și stimulentele pentru întreprinderile nou-înființate. ALMP contribuie la garantarea faptului că șomerii se întorc în câmpul muncii în cel mai scurt timp posibil și la locul de muncă cel mai potrivit, întrucât le oferă acestora sprijinul de care au nevoie pentru a se reintegra cu succes pe piața forței de muncă. Prin măsuri de recalificare și de perfecționare profesională, ALMP pot contribui, de asemenea, la orientarea cetățenilor către zonele care se confruntă cu lipsa de personal calificat. Acest lucru contribuie la capacitatea de a se adapta la schimbările structurale și la creșterea rezilienței economiei într-o lume aflată în schimbare. ALMP reprezintă o componentă-cheie a așa-numitelor „strategii de inserție profesională” și sunt legate în mod normal de asigurarea de șomaj/ sistemele de asistență, prin condiționalitatea prestațiilor sociale. Participarea la ALMP a devenit, în practic toate țările UE, o condiție prealabilă pentru primirea (sau continuarea primirii) de prestații sociale.

Politicile active în domeniul pieței forței de muncă: instrumente și grupuri-țintă

Consilierea și asistența pentru căutarea unui loc de muncă: aceste măsuri sunt în principal utile pentru șomerii de scurtă durată, dar pot juca un rol important și în alte cazuri, dacă fac parte dintr-o abordare individualizată sau personalizată a sprijinului pentru șomeri. Individualizarea sprijinului include consilierea combinată cu o serie de tipuri posibile de asistență, inclusiv formarea profesională, asistența pentru căutarea unui loc de muncă, cursurile de „motivare” și asistența socială, în funcție de necesitățile evaluate ale persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă.

¹ OCDE definește ALMP după cum urmează: „Programele active în domeniul pieței forței de muncă includ toate cheltuielile cu caracter social (cu excepția cheltuielilor pentru educație) destinate să îmbunătățească șansele beneficiarilor de a găsi un loc de muncă retribuit sau să le sporească acestora în alt mod capacitatea de a-și câștiga existența. Această categorie include cheltuielile destinate serviciilor și administrației publice de ocupare a forței de muncă, formării profesionale adaptate la piața muncii, programelor speciale pentru tineri în tranziția de la studii la locul de muncă, programelor din domeniul pieței forței de muncă care vizează furnizarea sau promovarea locurilor de muncă pentru șomeri și alte persoane (cu excepția tinerilor și a persoanelor cu handicap) și programelor speciale destinate persoanelor cu handicap.”

Subvențiile acordate angajatorilor: aceste programe sunt relativ costisitoare și vizează de obicei grupurile cele mai defavorizate, pentru care alte măsuri s-au dovedit ineficace. Aceste măsuri pot juca un rol important în crearea unei atitudini pozitive a angajatorilor față de șomerii de lungă durată, prin stabilirea unui contact între cele două grupuri și crearea unei ocazii prin care angajatorii să poată „testa” potențialii angajați la costuri mai mici decât costurile pe care le-ar presupune plata salariilor integrale.

Sistemele de ocupare directă a forței de muncă/de creare de locuri de muncă: Aceste sisteme vizează de obicei șomerii pe termen mediu și pe cei de lungă durată, pentru a se evita efectele negative în materie de ocupare a forței de muncă asupra șomerilor de scurtă durată, de exemplu în cazul în care participanții care ar putea găsi locuri de muncă „reale” pe piața muncii nu pot face acest lucru întrucât participă la sistemul în cauză. De asemenea, aceste sisteme sunt, de regulă, mai stabile și durează mai mult, pentru a asigura eficiența și eficacitatea din punctul de vedere al costurilor.

S-a constatat că **formarea** are de obicei cele mai puternice efecte pozitive pe termen lung, dar este costisitoare. Formarea la locul de muncă, programele generale și schemele de formare profesională sunt toate adecvate, dar servesc unor scopuri diferite. Studiile arată că programele generale contribuie la o mai bună corelare a competențelor, în special după prima intrare pe piața forței de muncă, în timp ce programele (certificate) de formare profesională (formare la locul de muncă sau combinată cu formarea în școli) s-au dovedit a fi foarte eficace pentru facilitarea tranziției dinspre studii către un loc de muncă.

Rolul stimulentei pentru ocuparea forței de muncă, crearea de locuri de muncă și furnizarea de asistență:

Stimulentele pentru ocuparea forței de muncă sunt de obicei acordate fie sub forma unor plăți bine orientate, temporare și însoțite de anumite condiții sau în forma unor reduceri ale impozitelor/contribuțiilor la sistemul de securitate socială care scad costul forței de muncă pentru angajatori și sporesc creșterea cererii de forță de muncă. În întreaga UE, 1/6 din cheltuielile aferente ALMP reprezentau stimulente pentru ocuparea forței de muncă, fiind precedate ca importanță de cheltuielile cu formarea și cu serviciile pentru piața muncii.

În contextul unei cereri scăzute de forță de muncă, stimulentele pentru ocuparea forței de muncă pot fi un instrument atractiv pentru sprijinirea ocupării forței de muncă, îmbunătățind totodată capacitatea de inserție profesională a unor grupuri vulnerabile specifice. Din acest motiv și având în vedere spațiul fiscal limitat în numeroase state membre, [Recomandarea Consiliului privind Garanția pentru tineret](#) (2013)² a lansat un apel privind utilizarea de subvenții bine orientate și bine concepute pentru salarii și angajări în câmpul muncii, iar [Recomandarea Consiliului privind șomerii de lungă durată](#) (2016) a recomandat concentrarea stimulentei financiare de sprijinirea integrării pe

² În anul 2020 a fost adoptată [Recomandarea](#) Consiliului privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret” și de înlocuire a Recomandării Consiliului din 22 aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret.

piața forței de muncă, de exemplu prin subvenții pentru angajări și prin reducerea contribuțiilor la sistemul de asigurări sociale.

Cu toate acestea, în cazul în care nu sunt bine concepute, stimulentele pentru ocuparea forței de muncă pot duce la cheltuirea inutilă a banilor publici, în special dacă locurile de muncă subvenționate ar fi fost oricum create sau menținute (așa-numitele „pierderi sociale”) sau dacă subvențiile determină pur și simplu angajatorii să angajeze sau să păstreze anumiți lucrători în locul altora (așa-numitele „efecte de înlocuire”). De asemenea, acestea pot reduce productivitatea dacă creează stimulente pentru ca întreprinderile să înlocuiască lucrători mai productivi cu lucrători mai puțin productivi. Dacă locurile de muncă sunt create numai pentru durata de acordare a subvenției, măsura sporește șansele de angajare a lucrătorilor implicați, însă avantajul social net este mult mai limitat sau chiar negativ.

Caracteristicile de proiectare care contribuie la maximizarea beneficiilor stimulentele pentru ocuparea forței de muncă includ:

- stabilirea drept țintă a șomerilor care au șanse limitate de angajare (cum e cazul șomerilor de lungă durată³, pentru a reduce la minimum riscul pierderilor sociale), dar și a grupurilor cu un potențial considerabil de creștere a productivității (cum e cazul tinerilor fără experiență profesională care nu au putut găsi un loc de muncă într-o anumită perioadă);
- asigurarea faptului că perioada în care se acordă subvențiile duce la creșterea productivității lucrătorului în cauză, de exemplu printr-o componentă eficace de formare și de orientare;
- introducerea unor condiții vizând creșterea probabilității ca raportul de muncă să fie extins dincolo de perioada în care se acordă subvențiile (de exemplu, verificarea faptului că beneficiarul este în continuare angajat al întreprinderii la un anumit moment după încheierea subvenției și/sau că în cadrul întreprinderii există o creare brută sau netă de locuri de muncă);
- monitorizarea și evaluarea periodică a întreprinderilor subvenționate și a comportamentului acestora în materie de recrutare, precum și monitorizarea și evaluarea periodică a lucrătorilor beneficiari.

³ Șomajul, în special șomajul de lungă durată (adică de cel puțin 12 luni), poate avea consecințe negative grave pentru persoana în cauză, pentru societate și pentru sistemul economic. Prevenirea șomajului de lungă durată este necesar din mai multe motive. În primul rând, șomajul de lungă durată are de obicei consecințe care le depășesc pe cele percepute pentru șomaj în general, atât în ceea ce privește gravitatea, cât și durata acestuia. Acest lucru impune utilizarea ALMP. În al doilea rând, pentru a evita pe cât posibil așa-numitele „pierderi sociale”, politicile active din domeniul pieței forței de muncă, în adevăratul sens al cuvântului (și anume, în sensul de „măsuri reale”, pe lângă serviciul public de ocupare a forței de muncă ce furnizează servicii pentru piața muncii) ar trebui să fie cel mai mult direcționate către persoanele cele mai desprinse de piața muncii, în principal șomerii de lungă durată. Aceasta ar duce la îmbunătățirea raportului cost-eficacitate al ALMP. În al treilea rând, evoluția cifrelor șomajului de lungă durată reflectă în mod fidel performanța ALMP, mult mai bine decât o fac cifrele privind șomajul total, având în vedere că acestea din urmă sunt într-o mai mare măsură influențate de fluctuațiile ciclice.

TABLOU GENERAL

Potrivit [Raportului](#) comun privind ocuparea forței de muncă în 2023 (propus spre adoptare), s-a constatat că mai multe state membre au adoptat recent măsuri de sprijinire a creării de locuri de muncă.

Astfel, în ianuarie 2022, serviciul de ocupare a forței de muncă din **Croația** a adoptat, ca parte a PNRR, noi măsuri de creare de locuri de muncă pentru a sprijini tranziția verde și pe cea digitală, concepute astfel încât să acorde prioritate activării și încadrării în muncă (sau în activități independente) a persoanelor inactive, a șomerilor de lungă durată și a tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET).

Grecia a pus în aplicare un program deschis, la scară largă, pentru crearea a 150 000 de noi locuri de muncă în sectorul privat, prin subvenționarea integrală a contribuțiilor de asigurări sociale timp de șase luni, indiferent de sector și de activitatea economică.

Lituania a extins domeniul de aplicare și diversitatea măsurilor de sprijin pentru ocuparea forței de muncă în iulie 2022, punând un accent mai mare pe locurile de muncă cu valoare adăugată ridicată și pe dubla tranziție, ca parte a angajamentului asumat prin planul său de redresare și reziliență.

În martie 2022, **Portugalia** a început să acorde sprijin financiar angajatorilor care oferă contracte cu durată nedeterminată și care plătesc salarii adecvate în cadrul măsurii [„Angajament privind ocuparea durabilă a forței de muncă”](#), tot ca parte a planului său de redresare și reziliență.

În timpul pandemiei, **Belgia (Valonia)** a introdus o subvenție lunară specifică pentru ocuparea forței de muncă în valoare de 1 000 EUR, [„Tremplin24mois+”](#), pentru angajarea șomerilor de lungă durată aflați în căutarea unui loc de muncă. Inițial, această subvenție a vizat sectoare specifice, dar în ianuarie 2022 măsura a fost extinsă pentru a include toți angajatorii publici și privați. În ianuarie 2022, guvernul de la Bruxelles a extins stimulentele de angajare *„Phoenix”* pentru recrutarea acelor persoane vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă care și-au pierdut locul de muncă în timpul crizei sanitare și s-au înregistrat la serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM).

Unele state membre au adoptat măsuri menite să asigure acces la locuri de muncă persoanelor strămutate din **Ucraina**, pentru a încuraja integrarea acestora pe piața muncii și pentru a sprijini crearea de locuri de muncă. De exemplu, în 2022, **Letonia** a instituit o indemnizație unică de 500 EUR pentru refugiații din Ucraina care încep să desfășoare o activitate profesională în calitate de angajați sau de lucrători independenți. În **Ungaria**, în martie 2022 a fost introdusă o subvenție temporară pentru ocuparea forței de muncă destinată angajatorilor care angajează cetățeni ucraineni care fug din calea războiului. Subvenția acoperă 50% din costurile de cazare și de navetă pe o perioadă de până la un an. În **Danemarca**, serviciile de promovare a ocupării persoanelor strămutate din Ucraina sunt administrate la nivel municipal, inclusiv prin subvenții pentru ocuparea

forței de muncă. Pentru o imagine de ansamblu a măsurilor active pe piața muncii care facilitează integrarea persoanelor strămutate din Ucraina.

În cadrul Raportului se menționează că **există diferențe substanțiale între statele membre în ceea ce privește participarea la politicile active pe piața muncii, în unele cazuri acestea necesitând o monitorizare atentă.** În 2020, ponderea șomerilor care doreau să lucreze și care participau la programe active pe piața muncii a fost mai mică de 10% în cinci state membre (**România, Cipru, Letonia, Grecia și Croația**), iar în alte patru state membre (**Lituania, Irlanda, Spania și Belgia**) a fost de peste 50%. În perioada 2019-2020, șase state membre au raportat o creștere a participării, în timp ce în alte 16 state membre s-a observat o scădere. Deși aceste statistici reflectă, evident, eforturile statelor membre de a sprijini participarea la măsurile de politică activă pe piața muncii, înscrierea este influențată și de alți factori instituționali, printre care funcționarea sistemului de protecție socială. Pe lângă gradul de acoperire, politicile active pe piața muncii care prezintă eficacitate și sunt adaptate la nevoile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă contribuie la facilitarea tranzițiilor pe piața muncii și sprijină transformările majore din lumea muncii, fără a lăsa pe nimeni în urmă.

Politicile active pe piața muncii care prezintă eficiență și eficacitate sunt esențiale pentru îmbunătățirea performanței, a rezultatelor și a tranzițiilor pe această piață, având în vedere și creșterea deficitului de forță de muncă și de competențe în UE.

În 2021, unele state membre – precum **Spania, Slovacia și Lituania** – au înregistrat cheltuieli relativ mari pentru măsurile de politică activă pe piața muncii (**categoriile 2-7**)⁴ ca procent din PIB, prezentând totodată rate relativ ridicate ale șomajului de lungă durată. În alte țări, cum ar fi **Țările de Jos, Irlanda și Danemarca**, cheltuielile pentru măsurile privind piața muncii s-au situat la peste 1,3% din PIB în 2020, fiind însoțite de o performanță relativ bună, reflectată în ponderea mai scăzută a șomerilor de lungă durată.

În schimb, în țări precum **Grecia, Italia, Portugalia și Croația**, cheltuielile cu sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă prin măsuri pe piața muncii sunt relativ scăzute (aproximativ 0,3% din PIB sau mai mici), în timp ce șomajul de lungă durată reprezintă o provocare, situându-se peste media UE. În statele membre care se confruntă cu provocări mai mari în ceea ce privește integrarea pe piața muncii, consolidarea furnizării unor politici active bine concepute în acest domeniu poate contribui la reducerea barierelor din calea ocupării forței de muncă, în special în cazul

⁴ Potrivit informațiilor furnizate de Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune a Comisiei Europene

(<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3227&langId=en>),

în conformitate cu [metodologia](#) politicii active pe piața muncii (prescurtate în limba engleză LMP), intervențiile pe piața muncii sunt clasificate în funcție de tipul acțiunii/măsurii. Astfel, categoriile 2-7 cuprind măsurile de activare destinate șomerilor și altor grupuri țintă, inclusiv măsurile privind formarea, rotația și partajarea locurilor de muncă, stimulentele acordate pentru ocuparea forței de muncă, locurile de muncă subvenționate și reabilitare, crearea directă de locuri de muncă și acordarea stimulentele la începerea unei activități.

persoanelor aflate în situații vulnerabile⁵. Pe lângă sprijinul acordat prin fondurile politicii de coeziune (inclusiv prin [Fondul social european Plus](#)), punerea în aplicare a PNRR-urilor ajută multe state membre să își consolideze eforturile în ceea ce privește integrarea pe piața muncii. Aceste eforturi țin seama de tranziția verde și de cea digitală și urmează drumul trasat de [Recomandarea](#) Comisiei referitoare la un sprijin activ eficace pentru ocuparea forței de muncă.

Mai multe state membre au adoptat măsuri specifice menite să îmbunătățească situația șomerilor de lungă durată pe piața muncii, în conformitate cu principiul 4⁶ al [Pilonului european al drepturilor sociale](#).

În octombrie 2021, **Grecia** a adoptat o nouă lege de reformare a organizării și funcționării [serviciului](#) public de ocupare a forței de muncă („DYPA”). Noile dispoziții prevăd recrutarea de noi consilieri pentru ocuparea forței de muncă (540 pentru o perioadă de doi ani) și un accent mai puternic pe intermedierea dintre cererea și oferta de forță de muncă. În 2021, Grecia a introdus și o indemnizație de muncă pentru beneficiarii de subvenții de șomaj care își găsesc un loc de muncă, precum și o primă de 300 EUR pentru șomerii de lungă durată (definiți ca șomeri timp de peste 5 ani) care elaborează un plan de acțiune individual. Au fost introduse criterii de venit menite să combată utilizarea abuzivă a indemnizațiilor, iar refuzarea de trei ori a unor locuri de muncă potrivite sau a participării la formare profesională duce la eliminarea din registrul de șomaj.

Ca parte a unei ample reforme derulate în **Irlanda**, în ianuarie 2022 a devenit operațional [Serviciul](#) Local pentru Ocuparea Forței de Muncă („LAES”). Scopul său este să furnizeze servicii de ocupare a forței de muncă măsurabile și de înaltă calitate șomerilor de lungă durată și altor grupuri vulnerabile. Noul serviciu urmează un sistem de plată legat de performanță, fiecare client primind drepturi individuale în funcție de angajamentul său și de finalizarea unui plan de progrese personale.

În februarie 2022, **Suedia** a încredințat [serviciului](#) său public de ocupare a forței de muncă sarcina de a consolida sprijinul acordat șomerilor de lungă durată, în special în teritoriile care se confruntă cu provocări socioeconomice majore.

⁵<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/607662d9-en.pdf?expires=1696427350&id=id&accname=guest&checksum=9252E343F44D0372EFC1637C273D0DDA>

⁶ Principiul 4 prevede acordarea următoarelor drepturi cu privire la sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă:

- a. Orice persoană are dreptul la o asistență rapidă și adaptată pentru îmbunătățirea perspectivelor de încadrare în muncă sau de desfășurare a unor activități independente. Aceasta include dreptul de a beneficia de sprijin pentru căutarea unui loc de muncă, formare profesională și recalificare. Orice persoană are dreptul de a transfera drepturile la protecție socială și la formare profesională cu ocazia tranzițiilor profesionale.
- b. Tinerii au dreptul la continuarea studiilor, ucenicie, stagiu sau o ofertă de muncă de bună calitate în termen de patru luni de la intrarea în șomaj sau de la terminarea studiilor.
- c. Persoanele aflate în șomaj au dreptul la un sprijin personalizat, continuu și consistent. Șomerii de lungă durată au dreptul la o evaluare aprofundată individuală cel târziu la 18 luni de la intrarea în șomaj.

De asemenea, sunt avute în vedere acțiuni de consolidare a colaborării strategice și operaționale dintre serviciile publice de ocupare a forței de muncă și autoritățile locale în ceea ce privește persoanele vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă.

Totodată, **o serie de state membre și-au modificat cadrele existente privind politicile active pe piața muncii pentru a îmbunătăți eficacitatea acestora în faza de redresare de după COVID-19**, în conformitate cu principiul 4 al pilonului.

În 2020, **Cehia** a adoptat [cadrul strategic](#) pentru ocuparea forței de muncă până în 2030. Strategia contribuie la crearea condițiilor favorizante prevăzute în politica de coeziune și definește domeniile prioritare pentru următorii 10 ani. În planurile de acțiune care detaliază acest cadru vor fi prevăzute măsuri concrete.

Ca parte a punerii în aplicare a PNRR-ului său, **Grecia** a adoptat în 2021 și 2022 măsuri de dezvoltare a unor noi instrumente digitale pentru serviciile publice de ocupare a forței de muncă, printre care un card digital, posibilitatea de a înregistra un plan de acțiune individual și crearea condițiilor necesare pentru conturile personale de învățare.

Croația a prezentat, ca parte a unei reforme mai ample în cadrul PNRR-ului său, măsuri pentru a îmbunătăți calitatea sprijinului acordat grupurilor vulnerabile, în special a proceselor legate de crearea profilului, de segmentare, de integrare și de activarea grupurilor vulnerabile în cadrul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă.

În plus, continuă demersurile de dezvoltare a unor instrumente pentru corelarea șomerilor cu locurile de muncă vacante și pentru o mai bună operaționalizare a sistemului de monitorizare și evaluare a politicilor active pe piața muncii. Se preconizează că aceste acțiuni, împreună cu activitățile de comunicare planificate, vor conecta 5 000 de noi utilizatori cu serviciile publice de ocupare a forței de muncă.

În aprilie 2022, **Croația** a instituit un sistem de bonuri valorice pentru perfecționarea și recalificarea adulților, ca bază pentru posibila introducere a conturilor personale de învățare în cadrul FSE+.

În iunie 2021, **Slovacia** a adoptat [documente strategice](#) care stabilesc prioritățile în materie de ocupare a forței de muncă pentru 2030, inclusiv un [plan de acțiune](#) pentru îmbunătățirea integrării șomerilor de lungă durată pe piața muncii și un plan național privind [Garanția pentru tineret](#). În februarie 2022, **Slovacia** a lansat un nou [portal](#) de informare „*Servicii de ocupare a forței de muncă*”.

În decembrie 2021, **Italia** a aprobat noi investiții structurale menite să promoveze dezvoltarea observatoarelor regionale ale pieței muncii și sprijinul pentru consolidarea interoperabilității sistemelor de informații regionale și naționale, îmbunătățind astfel capacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă de a sprijini corelarea cererii cu oferta pe piața muncii. Această măsură este completată de alocarea a încă 4,4 miliarde EUR pentru desfășurarea [Programului Național privind Garanția pentru Angajați \(„GOL”\)](#) în perioada 2021-2023.

În august 2022, **Lituania** a adoptat un nou sistem de orientare profesională în cadrul PNRR-ului său, prin care stabilește cadrul, cerințele de bază în materie de competențe, gestionarea și asigurarea calității consilierii profesionale de-a lungul întregii cariere, începând cu primul an de școală. Cu implicarea partenerilor sociali, Lituania va stabili, de asemenea, procesul de guvernanță a instituțiilor implicate.

În aprilie 2022, **Luxemburgul** a adoptat o nouă măsură specifică, cu caracter temporar, prin care șomerii care nu au împlinit 50 de ani primesc sarcini de lucru temporare pe parcursul unei perioade de 6 luni. Legea s-a aplicat retroactiv din octombrie 2021 și a încetat să mai producă efecte la 30 iunie 2022.

Până la sfârșitul anului 2022, **Polonia** intenționează să adopte (în cadrul PNRR-ului său) două acte juridice esențiale menite să promoveze participarea pe piața muncii. În primul rând, se preconizează că Legea privind încadrarea în muncă a resortisanților țărilor terțe va reduce barierele administrative din calea ocupării acestora și va simplifica procesul de încheiere a anumitor contracte de muncă. În al doilea rând, noua Lege privind activitatea profesională va lua, printre altele, măsuri care vor facilita întoarcerea părinților pe piața muncii după concediu.

În plus, există exemple de măsuri specifice prezentate de statele membre pentru a facilita tranzițiile profesionale și pentru a consolida componenta de activare, în conformitate cu principiul 4 al pilonului.

În iunie 2022, **Belgia** a introdus un proces numit „traectorii de tranziție”, care permite angajaților care au primit o notificare de încetare a activității să lucreze pentru un alt angajator pentru a facilita tranziția. Acest proces este coordonat de serviciul regional de ocupare a forței de muncă și se bazează pe un acord între două întreprinderi utilizatoare. În timpul tranziției, costul muncii este transferat (integral sau parțial) noului angajator, iar la sfârșitul procesului, angajatul trebuie să fie recrutat cu un contract pe durată nedeterminată. Belgia a adoptat, de asemenea, o măsură de sprijinire a angajaților care au fost concediați cu o perioadă de preaviz de cel puțin 30 de săptămâni. Angajații concediați care îndeplinesc criteriile au dreptul de a dedica o treime din perioada de preaviz (adică 10 săptămâni) unor activități care să le asigure o mai mare capacitate de inserție profesională. Această măsură se adaugă la plata compensatorie la care au dreptul salariații.

Sistemele de politici active pe piața muncii existente sau nou create contribuie, de asemenea, la sprijinirea integrării pe piața muncii a persoanelor strămutate din Ucraina. Pentru a sprijini persoanele care au fugit din calea războiului din Ucraina, majoritatea statelor membre se bazează fie pe politicile active existente pe piața muncii pentru resortisanții țării respective, fie pe programe elaborate în urma crizei migrației și a refugiaților (2015-2016). În baza sistemelor existente de politici active pe piața muncii, marea majoritate a statelor UE au oferit consiliere și orientare profesională, iar alte state au cuplat aceste acțiuni cu stimulente financiare pentru angajatorii care angajează persoane strămutate, oferă formare la locul de muncă sau lansează proiecte de promovare a antreprenoriatului. Cu toate acestea, numărul persoanelor strămutate din Ucraina care au participat la cursuri de formare (cu excepția cursurilor de limbă) a

fost scăzut. Acest lucru poate fi explicat prin numărul redus de înregistrări la serviciile publice de ocupare a forței de muncă sau prin existența barierelor lingvistice. De exemplu, în **Austria** și **Franța**, din cei 6 300 și, respectiv, 13 441 de ucraineni înregistrați la serviciile publice naționale de ocupare a forței de muncă, au participat la cursuri de formare doar 1 216 și, respectiv, 577. Alte exemple de politici active pe piața muncii destinate persoanelor strămutate din Ucraina au fost observate în **Estonia**, care a acordat servicii speciale de consiliere ocupațională persoanelor strămutate din Ucraina, în timp ce **Polonia** a introdus un sprijin specific prin intermediul unor prestații în natură și financiare pentru artiștii și autorii ucraineni care își desfășoară activitatea în Polonia.

Statele membre au actualizat cadrul de reglementare al serviciilor publice de ocupare a forței de muncă pentru a asigura capacitatea și eficacitatea acestora, inclusiv în ceea ce privește cooperarea lor cu serviciile sociale și cu părțile interesate.

În iulie 2021, **Belgia (regiunea Flandra)** a lansat un plan de acțiune pentru îmbunătățirea cooperării dintre serviciile publice regionale de ocupare a forței de muncă și partenerii privați. Planul își propune să consolideze transparența externalizării, să îmbunătățească planificarea și să monitorizeze mai bine calitatea serviciilor furnizate, prin consolidarea evaluărilor și a practicilor de gestionare a datelor.

În iulie 2021, **Irlanda** și-a actualizat Strategia privind căile de acces pe piața muncii pentru perioada 2021- 2025. Noul cadru urmărește să consolideze serviciile publice irlandeze de ocupare a forței de muncă ([„Intreo”](#)) prin creșterea bugetului și a capacității acestora și printr-o abordare axată mai mult pe client. Cu sprijin din partea Mecanismului de redresare și reziliență (MRR), acesta include un program de stagii de practică, în timp ce FSE finanțează indemnizațiile „*Jobsplus*” și pentru revenirea în câmpul muncii.

În noiembrie 2021, **Belgia (regiunea Valonia)** a adoptat (în PNRR-ul său) o nouă reformă a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă („*TIM*”) pentru a oferi sprijin mai personalizat și mai integrat persoanelor vulnerabile aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru a crea căi specifice de acces pe piața muncii pentru persoanele cu handicap sau aflate în situații vulnerabile. Noua reformă reprezintă și o bază pentru optimizarea colaborării dintre [serviciul](#) public valon de ocupare a forței de muncă („*Forem*”) și partenerii de sprijin.

În decembrie 2021, **Spania** a adoptat (ca parte a PNRR-ului său) [Strategia](#) de activare profesională pentru perioada 2021-2024. Acest nou cadru vizează modernizarea punerii în aplicare de către SPOFM a politicilor active pe piața muncii, de exemplu prin realizarea de parcursuri individuale, înființarea unui ghișeu unic pentru tineri și intensificarea coordonării dintre serviciile de ocupare a forței de muncă, serviciile sociale, administrațiile regionale și sectorul privat. În același timp, ca parte a punerii în aplicare a PNRR-ului său, Spania urma să reformeze legislația muncii, înainte de sfârșitul anului 2022, pentru a actualiza politicile active pe piața muncii, inclusiv structura de guvernanță și mecanismele de coordonare la nivel național, regional și local.

În decembrie 2021, **Suedia** a adoptat o nouă măsură menită să consolideze furnizarea de către serviciile publice de ocupare a forței de muncă a unor politici de activare în domeniul competențelor, prin cartografierea nevoilor în materie de competențe în legătură cu sectorul privat.

În aprilie 2022, **Belgia (regiunea Flandra)** a adoptat o nouă măsură de consolidare a rolului de coordonare al autorităților locale în ceea ce privește activarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și a persoanelor inactive, inclusiv în economia socială.

În aprilie 2022, în **Grecia**, în contextul adoptării unei noi legi privind restructurarea serviciului public de ocupare a forței de muncă (**DYPA**), se prevedea crearea unui consiliu al partenerilor sociali și instituirea de către partenerii sociali a unui cont de formare profesională, gestionat de o entitate juridică. Se preconizează că noile măsuri vor duce la furnizarea mai rapidă și mai flexibilă a sprijinului pentru activare.

În mai 2022, ca parte a angajamentului asumat prin PNRR-ul său, **Lituania** a adoptat noi măsuri pentru a operaționaliza mai bine serviciile de ocupare a forței de muncă existente prin intermediul instrumentelor digitale și pentru a asigura o orientare mai sistematică spre client. Măsura mai prevede revizuirea metodelor de lucru și automatizarea proceselor esențiale pentru a ajuta la oferirea unor servicii mai personalizate și mai integrate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

În mai 2022, în **Finlanda** a intrat în vigoare [Legea](#) privind serviciile publice de ocupare a forței de muncă și serviciile pentru întreprinderi, care reglementează [modelul nordic de servicii de ocupare](#) destinate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Obiectivul este de a sprijini furnizarea de servicii mai personalizate și mai integrate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Se preconizează că reforma va ajuta aproximativ 10 000 de persoane să intre pe piața muncii. Efectele asupra ocupării forței de muncă ar trebui să fie pe deplin vizibile după 2025.

În iunie 2022, în **Bulgaria** au intrat în vigoare [modificări](#) la „Legea privind promovarea ocupării forței de muncă”, având scopul de a îmbunătăți eforturile de informare a persoanelor inactive, inclusiv prin crearea unui registru și prin schimbul de informații între serviciile de ocupare a forței de muncă și alte servicii.

POLITICI ACTIVE ÎN DOMENIUL PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ

BULGARIA⁷

În anul 2022, în Bulgaria, fondurile destinate implementării politicilor active pe piața muncii se ridicau la 123 milioane BGN, preconizându-se că, prin intermediul programelor și măsurilor de subvenționare a locurilor de muncă stabilite în conformitate cu [Legea privind promovarea ocupării forței de muncă](#), cu modificările și completările ulterioare, 8900 de șomeri își vor găsi un loc de muncă, iar alți 11.000 de angajați și șomeri vor beneficia de formare profesională.

[Strategia de ocupare a forței de muncă](#) (2021-2030) prioritizează creșterea ofertei de forță de muncă în contextul în care tot mai multe persoane inactive, șomeri, provenind din grupuri dezavantajate, se află în căutarea unui loc de muncă. Astfel, vor fi implementate măsuri active de stimulare în funcție de caracteristicile individuale și nevoile persoanelor inactive din punct de vedere economic cât și a persoanelor dezavantajate pe piața forței de muncă, precum și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Pe termen scurt, implementarea PNRR în 2022 va sprijini, realizarea, menținerea și creșterea numărului de locuri de muncă prin dobândirea de noi competențe de către șomeri și va contribui la asigurarea unor tranziții rapide către noi locuri de muncă, în primul rând pentru grupurile defavorizate de pe piața muncii. Se urmărește astfel promovarea ocupării forței de muncă prin preluarea unei părți din costurile forței de muncă suportate de angajatori.

În anul 2022, a continuat punerea în aplicare a programelor regionale de ocupare a forței de muncă (în cele 28 de districte ale țării). Acestea reprezintă un instrument eficient de stimulare activă a forței de muncă, care asigură angajarea șomerilor din grupurile vulnerabile. Pe parcursul anului, o resursă financiară în valoare de peste 48 de milioane BGN (de aproximativ 4 ori mai mult decât în 2021) a fost direcționată pentru asigurarea de locuri de muncă pentru 9 150 de șomeri din grupurile defavorizate de pe piața muncii. Punerea în aplicare a programelor regionale urmărește reducerea disparităților în materie de ocupare a forței de muncă și a șomajului regional.

De asemenea, se dorește îmbunătățirea calificărilor și a competențelor șomerilor și persoanelor angajate. În cazul angajaților, formarea vor fi legată de dobândirea de noi competențe, inclusiv digitale. Astfel, în anul 2022 și ulterior, politica de formare a adulților (cu vârsta de peste 16 ani) va acorda prioritate dezvoltării competențelor digitale - de bază, aplicabile în toate sferele vieții socio-economice, și specifice - necesare pentru implementarea cu succes a profesiilor.

⁷ https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/nrp_bulgaria_2022_en.pdf

În cadrul PNRR, se desfășoară un proiect amplu în vederea construirii până în anul 2026 a unei platforme naționale în vederea formării online a adulților. Astfel, se urmărește desfășurarea de cursuri de formare online în vederea dobândirii de competențe profesionale și calificări, inclusiv de către persoanele dezavantajate, precum persoanele cu dizabilități sau cele cu un nivel scăzut de educație. Scopul acestui program este introducerea și utilizarea pe scară mai largă a tehnologiilor digitale în procesul de învățare a adulților și crearea unui mediu de e-learning care va oferi formare de înaltă calitate, incluzivă și accesibilă, inclusiv resurse pentru învățarea informală. Pentru a asigura accesul persoanelor defavorizate la platformă și la cursurile de formare online (respectiv pentru persoanele fără echipament propriu și acces la internet, din așezări mai mici etc.) vor fi înființate / adaptate aproximativ 760 de cluburi digitale pe teritoriul întregii țări, care vor fi dotate cu echipamente informatice moderne și internet, acces la Internet, urmând a fi instruiți mentori care vor sprijini participarea persoanelor la cursurile de formare online.

Se preconizează ca până la mijlocul anului 2026, 500.000 de șomeri și persoane angajate fără competențe digitale urmează să fie instruite pentru a dobândi competențe digitale de bază și/sau de nivel intermediar, iar cel puțin 100.000 de șomeri și angajați să își valideze competențele digitale dobândite prin formare non-formală sau învățare informală. În acest scop, în perioada 2022-2023, vor fi elaborate programe de studii și instrumente de evaluare unificate pentru achiziționarea competențelor digitale de bază. Beneficiarii acestei măsuri vor obține un certificat care atestă nivelul de competențe digitale, urmând a fi recunoscut de instituțiile de formare și de programele angajatorilor.

În anul 2022, era preconizată finanțarea încadrării în muncă a 22.223 de șomeri prin intermediul PNRR, asigurându-se astfel cu 34% mai multe fonduri de la bugetul de stat pentru politici active decât în 2021. Din numărul șomerilor prezentat mai sus, 16.005 (cu 9,5% mai mult ca în 2021) se estima că vor începe să lucreze în locuri de muncă subvenționate, pentru prima dată în anul 2022.

BELGIA

Potrivit Programului [*„Régime de premiers emplois”*](#), cunoscut ca și Planul Rosetta, angajatorilor le revine obligația angajării unui anumit procent de tineri, în funcție de obiectul de activitate al întreprinderilor și numărul de angajați. Astfel, înainte de data 1 ianuarie al fiecărui an, angajatorilor le revine obligația stabilirii numărului de tineri pe care trebuie să-i angajeze raportat la numărul total de angajați cu normă întreagă aferent celui de-al doilea trimestru al anului precedent. Numărul obligatoriu de tineri care urmează să fie recrutați este egal cu număr de angajați înmulțit cu 0,03 (pentru sector privat și al statului federal) sau cu 0,015 (pentru sectoarele publice și non-profit). Pentru determinarea cotei de reprezentare a tinerilor sunt luați în considerare toți angajații cu vârsta sub 26 de ani, precum și cei care împlinesc 26 în viitorul trimestru, fiind exceptați de la acest calcul angajații studenți pentru care nu se achită contribuția de securitate socială, ci doar contribuția de solidaritate, precum și tinerii implicați în proiecte subvenționate de sectorul non-profit.

De asemenea, în calculul expus mai sus, nu sunt luați în considerare tinerii sub 26 de ani sau care au împlinit 26 de ani, beneficiari ai [primului contract de muncă](#) (*“la convention de premier emploi- CPE”*), indiferent de forma sa (tip 1, 2 sau 3). Menționăm că în cazul unui tânăr angajat cu un contract de muncă, cel puțin cu normă parțială (descrie ca CPE tip 1), angajatorul poate, în primele 12 luni de angajare, să cheltuiască pentru formare o sumă egală cu maximum 10% din remunerația tânărului. Toți tinerii cu vârsta până în 26 de ani, care au un contract de muncă, indiferent de angajator, sunt beneficiarii programului CPE. Legislația privind reglementarea CPE nu limitează schimbările tipurilor de contracte. Cu toate acestea, trebuie să se acorde atenție legislației specifice aplicabile contractelor care servesc drept CPE (în principal, reglementările referitoare la contractele de ucenicie și la convențiile de stagiu) care interzic, în anumite cazuri, încheierea mai multor contracte succesive sau succesiunea diferitelor tipuri de contracte.

Angajatorii care nu respectă obligația angajării unui anumit procent de tineri trebuie să plătească o compensație de 75 de euro, înmulțită cu:

- (1) numărul de zile pentru care nu s-a respectat obligația și
- (2) numărul de lucrători în cauză (care nu au fost angajați).

Angajatorii pot fi scutiți de la îndeplinirea obligației de angajare a tinerilor în anumite [condiții](#). Criteriile legale de salarizare a tinerilor cu vârsta de 18, 19 sau 20 de ani pot fi consultate [aici](#).

Precizăm că fiecare întreprindere cu mai mult de 20 de angajați trebuie să elaboreze un [plan de ocupare a forței de muncă](#) pentru a crește sau a menține numărul de angajați cu vârsta de 45 de ani și peste. Numărul de angajați este calculat pe baza numărului de angajați cu normă întreagă aferent primei zi lucrătoare a anului calendaristic, în care este întocmit planul de ocupare a forței de muncă. Acest număr de salariați este fixat pentru următorii 4 ani. Planul oferă o imagine de ansamblu asupra măsurilor specifice, în cadrul său putând fi incluse și măsuri deja puse în aplicare în cadrul întreprinderii.

De asemenea, autoritățile federale pot acorda [subvenții](#) în vederea suplimentării personalului aferent instituțiilor/serviciilor care deservește persoanele cu grad de handicap. Menționăm că personalul este angajat în baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată, locurile de muncă fiind rezervate șomerilor sau persoanelor aparținând grupurilor de risc, în conformitate cu contractul colectiv de muncă.

Regiunea Valonă

Potrivit FOREM (Serviciul public valon de ocupare a forței de muncă), angajatorii cu sediul stabilit în Valonia beneficiază de [sistemul PFI](#) (Plan Formation-Insertion), care permite formarea la locul de muncă a șomerilor și ulterior angajarea lor pentru o perioadă cel puțin echivalentă cu cea de formare profesională. Formarea durează între 4 și 26 de săptămâni⁸, putând fi organizată exclusiv într-o întreprindere sau parțial într-un centru specializat.

În timpul formării, angajatorii le revine obligația achitării unei indemnizații forfetare către FOREM, calculată pe baza serviciilor efectiv prestate de către stagiar, luând în considerare viitoarele remunerații brute ale acestuia. Spre exemplu, în cazul în care angajatorul va achita o viitoare indemnizație lunară mai mare de 2.085 euro angajatului, suma forfetară plătită lunar către FOREM se ridică la 798 euro. Sistemul PFI poate fi accesat de către angajatorii privați (persoane fizice sau juridice), societăți publice autonome, angajatorii din administrația publică, agențiile de muncă temporară.

Menționăm că angajatorii pot beneficia ulterior finalizării etapei de formare profesională a stagiarelor, și de alte măsuri menite să vină în sprijinul susținerii angajării acestora, precum: Impulsion 12 mois+, SESAM, Tremplin 24 mois+, reducerea contribuțiilor la plata asigurărilor sociale (ONSS), în limita a 4000 euro per trimestru, pentru o perioadă nedeterminată (în cazul unui singur stagiar angajat) sau determinată (la un număr de trimestre pentru mai mulți stagiați angajați).

[Impulsion 12 mois+](#) reprezintă o alocație, acordată pe parcursul a 24 de luni persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, rezidenți în Valonia, înregistrați ca șomeri de cel puțin un an. În primele 12 luni, șomerii beneficiază de acordarea unei alocații în sumă de 500 euro/lună, în următoarele 5 luni acesta scăzând la 250 euro/lună, iar în ultimele 5 luni ajungând la 125 euro/lună.

Dacă beneficiarii alocației Impulsion 12 mois+ își găsesc un loc de muncă, atunci angajatorii au dreptul la deducerea valorii alocației din salariul lor net. Alocația poate fi acordată pentru mai multe contracte de muncă, la unul sau mai mulți angajatori. Menționăm că începând cu 01.07.2023, angajatorii trebuie să încheie contracte de muncă cu o durată determinată de cel puțin 2 luni sau contracte pe durată nedeterminată pentru a beneficia de Impulsion 12 mois+.

Stimulentul Impulsion 12 mois+ poate fi acordat împreună cu subvenția [Tremplin 24+](#), o subvenție lunară specifică pentru ocuparea forței de muncă în valoare de 1 000 EUR, acordată pentru angajarea șomerilor de lungă durată aflați în căutarea unui loc de muncă. Inițial, această subvenție a vizat sectoare specifice de activitate, dar în ianuarie

⁸ Formarea profesională poate dura și până la 52 de săptămâni în următoarele cazuri:

- atunci când persoana aflată în căutarea unui loc de muncă nu deține diplomă de învățământ secundar superior, are sub 25 de ani și este înregistrat ca șomer de peste un an de zile;
- atunci când persoana aflată în căutarea unui loc de muncă are peste 25 de ani, este șomer și se află în căutarea unui loc de muncă de cel puțin 2 ani;
- în cazul persoanei cu handicap sau a celei care urmează un program de reabilitare organizat de [INAMI](#) (Institutul Național pentru Asigurări de Sănătate și Invaliditate).

2022 măsura a fost extinsă pentru a include toți angajatorii publici și privați. Angajatorului îi revine obligația recrutării persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă pentru cel puțin 24 de luni, pe baza unui contract de muncă (pe durată nedeterminată sau determinată) cel puțin parțial (cu jumătate de normă). De asemenea, angajatorului îi revine obligația formării profesionale a persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă în limita a minim 40 ore/an, pe durata achitării subvenției și totodată a angajării acestuia în termen de cel mult 6 luni din prima zi a lunii următoare notificării deciziei de acordare a subvenției. În caz contrar, subvenția se va pierde.

[SESAM](#) reprezintă o subvenție acordată angajatorilor (în anumite condiții) în vederea creșterii numărului de locuri de muncă și implicit dezvoltării afacerilor. În vederea accesării subvenției, angajatorii care dețin cel puțin o unitate de operare în regiunea valonă, liber profesioniști sau IMM-uri, cu cel puțin 50 de angajați, trebuie să angajeze șomeri, luați în evidența FOREM, aflați în căutarea unui loc de muncă. Fiecare angajator va beneficia de o subvenție în sumă totală de 26.106 euro, eşalonată pe 3 ani, pentru încheierea unui contract de muncă cu normă întreagă în condițiile expuse mai sus. Menționăm că este posibilă majorarea sumei acordate cu până la 2900 euro dacă angajatul are vârsta mai mică de 25 de ani sau mai mare de 55, este unul dintre primii 3 angajați ai întreprinderii, nu deține un certificat de studii secundare de nivel 2 și este înregistrat în cadrul [AVIQ](#) (Agenția valonă responsabilă de politicile de asistență socială, sănătate și familie).

CROAȚIA⁹

În perioada aprilie 2022 și iunie 2026, Ministerului muncii, sistemului de pensii, familiei și politicii sociale împreună cu Serviciul croat de ocupare a forței de muncă (CES) au demarat implementarea unui [sistem de vouchere](#), care va permite o mai mare participare a șomerilor și a angajaților la educația (învățarea) achiziționată pe tot parcursul vieții, cu accent pe dobândirea de competențe legate de tranziția către economia ecologică și digitală.

Sistemul de vouchere are rolul de a finanța participarea la programele educaționale dezvoltate pe baza [Cadrului Croat al Calificărilor](#) (CROQF), urmând a fi implementat cu ajutorul instituțiilor acreditate în conformitate cu [Legea privind educația adulților](#) și cu "[Regulamentul](#) privind criteriile de selectare a competențelor necesare pentru muncă, de selectare a furnizorilor de servicii și de acordare a voucherelor pentru participanții la educația formală sau informală a adulților". Astfel, sistemul permite dobândirea de micro-calificări și calificări parțiale, participanții la program (șomerii și angajații, cu vârsta de peste 15 ani, mai puțin studenții, participanți la studii masterale și postuniversitare, pensionarii, lucrători străini, angajați în sistemul public) având posibilitatea activării voucherelor în termen de 4 luni de la data aprobării cererilor. Menționăm că participanții își pot alege în mod independent programul, precum și

⁹ https://commission.europa.eu/system/files/2022-05/national_reform_programme_croatia_2022_en.pdf

furnizorul de educație. Fiecare participant la program poate beneficia de un singur voucher. Pe lângă finanțarea programelor desfășurate de furnizorii de educație, voucherele mai pot acoperi și următoarele tipuri de activități: acordarea de asistență financiară într-un quantum fix stabilit de către autoritatea responsabilă, precum și acoperirea costurilor generate de transportul beneficiarilor (alocația pentru transport), efectuarea unui examen medical (în cazul în care reprezintă o cerință obligatorie pentru înscrierea în programul de educație), precum și plata asigurării beneficiarului, potrivit Legii privind asigurarea în sistemul de pensii.

Din cele aproximativ 30 000 de vouchere care vor fi acordate persoanelor angajate și șomerilor, cel puțin 40% din vouchere vor fi acordate șomerilor de lungă durată, persoanelor inactive și tinerilor.

[Schema](#) activă de ocupare a forței de muncă *“I choose Croatia”* reprezintă un program care se adresează cetățenilor croați care lucrează în afara țării și care decid să se reîntoarcă în Croația în vederea începerii unei afaceri pe cont propriu. Începând cu 1 ianuarie 2023, beneficiarii schemei pot proveni și din afara spațiului SEE, respectiv din țările unde trăiesc membrii diasporei croate. Astfel, cetățenii croați cu vârsta sub 60 de ani, reîntorși din țările SEE precum și din alte țări (Argentina, Australia, Brazilia, Chile, Canada, Noua Zeelandă și SUA), indiferent de nivelul de educație și care au beneficiat fie de statutul de angajat în statele membre SEE în ultimele 24 de luni, fie de statutul de angajat în alte țări pentru ultimele 12 luni, primesc o sumă de 7000 euro. De această sumă mai pot beneficia și studenții cu normă întreagă care au studiat în una dintre țările menționate mai sus, care la reîntoarcerea în Croația s-au înscris în Registrul șomerilor și au beneficiat de ajutorul pentru lucrători independenți în anul 2023.

Schema se mai adresează și beneficiarilor ajutorului de șomaj în anul 2023, care își mută reședință în zonele mai puțin dezvoltate ale țării. Menționăm că aceștia pot încasa un sprijin în sumă de 3500 euro.

FINLANDA

Întrucât Finlanda a rămas în urma celorlalte țări nordice în ceea ce privește cantitatea și calitatea serviciilor de ocupare a forței de muncă, guvernul și-a propus să schimbe cursul politicii privind piața forței de muncă de la pasiv la activ, precum în alte state nordice, și să organizeze serviciile mai eficient.

În mai 2022, în Finlanda a intrat în vigoare [Legea](#) privind serviciile publice de ocupare a forței de muncă și serviciile pentru întreprinderi, care reglementează [modelul nordic de servicii de ocupare](#) destinate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Obiectivul este de a sprijini furnizarea de servicii mai personalizate și mai integrate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Se preconizează că reforma va ajuta aproximativ 10 000 de persoane să intre pe piața muncii. Efectele asupra ocupării forței de muncă ar trebui să fie pe deplin vizibile după 2025.

În vederea furnizării de servicii individualizate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, guvernul a hotărât majorarea resursele serviciilor privind ocuparea forței de muncă în Finlanda (TE), aflate în subordinea Ministerului Afacerilor Economice și Ocupării Forței de Muncă -TEM, și ale municipalităților cu 70 de milioane de euro, urmând a fi utilizate pentru recrutarea a aproximativ 1.200 de noi specialiști.

Astfel, serviciile TE și municipalitățile care participă la proiectele pilot ale administrației locale privind promovarea ocupării forței de muncă oferă un sprijin considerabil mai mare persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, imediat ce acestea se înregistrează ca atare.

În termen de cinci zile lucrătoare de la înregistrarea ca persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, se organizează un interviu inițial în cadrul căruia sunt evaluate nevoile solicitantului și se formulează un plan de ocupare a forței de muncă. Dacă este necesar, înainte de interviul inițial, persoana în căutarea unui loc de muncă este contactată pentru a i se oferi instrucțiuni în vederea solicitării ajutorului de șomaj.

De regulă, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă selectează oportunitățile de angajare pentru care candidează și momentul în care candidează pentru acestea. Primirea indemnizației de șomaj este condiționată de căutarea activă a unui loc de muncă.

Noutatea modelului nordic constă în faptul că persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să aplice pentru patru locuri de angajare pe lună. Sunt posibile excepții de la această regulă, de exemplu, din cauza incapacității de muncă sau a disponibilității reduse a locurilor de muncă vacante. În cazul în care se constată că aptitudinile persoanei în căutarea unui loc de muncă sunt deficitare, este facilitat acces mai rapid la servicii specializate.

În primele trei luni, persoana aflată în căutarea unui loc de muncă are programată la fiecare două săptămâni o întâlnire cu un reprezentant al serviciului TE sau municipalității participante. Obiectivele fiecărei întâlniri sunt stabilite în funcție de nevoile individuale ale persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă.

Totodată, în vederea combaterii șomajului pe termen lung, la fiecare șase luni, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă participă la o perioadă de pregătire intensivă, desfășurată pe parcursul unei luni de zile. Această perioadă include organizarea a două discuții cu șomerii privind căutarea unui loc de muncă. Formatul acestor întâlniri este același cu cel al întâlnirilor bilunare care au loc în primele trei luni de șomaj. Între perioadele cu întâlniri bisăptămânale (organizate în primele trei luni de șomaj și în a șasea lună), șomerii depun cereri de angajare.

Sancțiunile legate de primirea ajutorului de șomaj sunt eșalonate. Astfel, în primul caz de abatere/ neglijență cu privire la planul de ocupare, șomerul primește o atenționare, care nu afectează plata șomajului. În cazul în care o persoană în căutarea unui loc de muncă își neglijează în mod repetat planul de ocupare a forței de muncă, sancțiunile devin mai severe (suspendarea indemnizației timp de 7 zile/14 zile/ suspendare nelimitată).

Opțiunile de îndeplinire a obligației de căutare a unui loc de muncă includ depunerea unei cereri de angajare pentru un post vacant, depunerea unei cereri de angajare la o companie care nu angajează în mod activ și alte modalități de contactare directă a potențialilor angajatori. De regulă, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă raportează căutarea unui loc de muncă prin intermediul unui serviciu online. În cazul în care persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă nu au acces la internet, acestea pot raporta cu privire la căutarea lor de locuri de muncă și în alt mod.

Menționăm că persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă care refuză să accepte un loc de muncă fără un motiv întemeiat, li se suspendă plata indemnizației de șomaj timp de 45 de zile. Potrivit modelului anterior de ocupare a forței de muncă, refuzul unui loc de muncă ar fi atras după sine suspendarea indemnizației de șomaj timp de 90 de zile.

FRANȚA

Potrivit informațiilor [DARES](#) (Direcția de Cercetare, Studii Economice și Statistică, Ministerul Muncii), la sfârșitul anului 2021, aproape 2,2 milioane de persoane din Franța au beneficiat de politici active de ocupare a forței de muncă, adică de un loc de muncă care beneficiază de ajutor public, excluzând reducerile generale ale contribuțiilor sociale și programele sectoriale.

[Planul de relansare/redresare](#) ([France Relance](#)) prevede acordarea [ajutorului](#) pentru recrutarea tinerilor cu vârsta sub 26 de ani, măsură aparținând planului “un tânăr, o soluție”, în vederea facilitării și stimulării recrutării tinerilor, categoria socială cea mai afectată de criza pandemică. Măsura lansată în vara anului 2020 presupune acordarea unui sprijin financiar de până la 4000 euro întreprinderilor și asociațiilor în vederea reducerii costurilor forței de muncă pentru contractele încheiate între 1 august 2020 și 31 martie 2021. Ajutorul este disponibil pentru toate întreprinderile care angajează un tânăr cu vârsta sub 26 de ani în baza unui contract încheiat pe durată nedeterminată sau determinată de cel puțin 3 luni, pentru un salariu de până la de 2 ori mai mare decât salariul minim pe economie. Menționăm că acordarea ajutorului pentru angajarea unui tânăr a fost prelungită până la 31 mai 2021 pentru acele angajări de personal efectuate în baza unui salariu mai mic de 1,6 [Smic](#) (salariu minim pe economie).

[Contractul](#) în vederea angajării tinerilor se aplică începând cu 1 martie 2022, având rolul de a înlocui schema mai sus prezentată. Această nouă măsură de sprijinire a angajării tinerilor își propune să contribuie la formarea/ calificarea și ulterior la angajarea anuală a 400.000 de tineri, slab calificați, care nu își pot găsi altfel un loc pe piața forței de muncă. Schema se adresează acelor tineri, cu vârsta între 16 și 25 de ani sau sub 30 de ani în cazul persoanelor cu dizabilități, care nu studiază, dar nici nu sunt angajați. Măsura reprezintă o nouă formă de sprijin intensiv, materializată sub forma unui program complet personalizat, având o durată maximă de 12 luni (care poate fi prelungită în mod excepțional până la 18 luni), în funcție de profilul tânărului, pentru a-l ajuta să își definească planul de carieră și să își găsească un loc de muncă.

Tinerii care beneficiază de această măsură de sprijin vor primi din partea autorităților competente (Pôle emploi) sprijin personalizat, acordat prin intermediul unui consilier care le va urmări parcursul de-a lungul stagiului de pregătire. Totodată, tinerii vor beneficia de un program intensiv de pregătire (de la 15 până la 20 de ore pe săptămână), compus din diferite activități, precum: formare profesională, activități de utilitate socială, lucrul în întreprinderi. De asemenea, tinerii vor primi o alocație de până la 500 euro/lună (respectiv 211.20 euro dacă sunt minori), luându-se în considerare vârsta, resursele, dacă trăiesc singuri sau împreună cu părinții și bineînțeles dacă își respectă angajamentele.

Începând cu data de 1 ianuarie 2023, guvernul francez oferă o schemă de ajutor destinată contractelor de ucenicie încheiate între 1 ianuarie 2023-31 decembrie 2023, conform dispozițiilor [Decretului nr.2022-1714](#). Măsura se adresează întreprinderilor cu mai puțin de 250 de angajați, fără impunerea unor condiții suplimentare, precum în cazul întreprinderilor cu un număr mai mare de angajați. Acestea din urmă trebuie să atingă un anumit prag (5%) de contracte de muncă încheiate în vederea promovării inserției profesionale (contracte de ucenicie, contracte de profesionalizare, contracte nedeterminate) din totalul de contracte de muncă încheiate anual în vederea accesării schemei. Menționăm că între 1 iulie 2020 și 31 decembrie 2022, statul francez a acordat un ajutor de 5000 euro pentru fiecare ucenic minor sau 8000 euro pentru fiecare ucenic adult angajat. Contractele încheiate după data de 1 ianuarie 2023, beneficiază de o finanțare de 6000 euro pentru fiecare adult sau minor ucenic. Sprijinul se acordă pentru primul an al fiecărui contract de ucenicie încheiat în perioada 1 iulie 2020-31 decembrie 2023 în cazul tinerilor care își finalizează studiile liceale sau a celor care urmează studii universitare/ postuniversitare.

Statul francez mai susține plata unei remunerații în cazul persoanelor fără loc de muncă, care urmează cursuri de pregătire profesională (vocațională), în funcție de vârsta, situația familială și activitatea profesională anterioară. Ajutorul pornește de la 211,20 euro acordați tinerilor cu vârsta între 16 și 18 ani și ajunge până la 723,36 euro în cazul persoanelor cu dizabilități aflate în căutarea unui loc de muncă. Beneficiarii remunerației au dreptul la protecție socială și decontarea costurilor de călătorie, acolo unde este cazul.

GRECIA

În anul 2022, principalele măsuri active pentru stimularea forței de muncă aferente punerii în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale¹⁰ au fost următoarele:

- adoptarea [Legii nr. 4921/2022](#) privind reorganizarea Serviciului public de ocupare a forței de muncă și digitalizarea serviciilor sale, îmbunătățirea competențelor forței de muncă și diagnosticarea nevoilor de forță de muncă, precum și alte dispoziții;

¹⁰ <https://commission.europa.eu/system/files/2023-05/Greece%20NRP%202023%20-%20Annex%203%20-%20EPSR.pdf>

- desfășurarea unui program de calificare/ recalificare și angajare pe termen scurt a 15.000 de șomeri cu vârsta cuprinsă între 25 și 45 de ani;
- desfășurarea unui program de stimulare a ocupării forței de muncă pentru 15.000 de șomeri cu vârste cuprinse între 25 și 45 de ani,
- desfășurarea unui program de subvenționare a întreprinderilor care vizează angajarea a 10.000 de șomeri care se confruntă cu bariere semnificative de (re)integrare pe piața forței de muncă;
- desfășurarea unui program destinat angajării a 10.000 de șomeri tineri cu vârste cuprinse între 18-30 de ani;
- desfășurarea unui program de subvenționare a întreprinderilor care vizează angajarea a 10.000 de șomeri de lungă durată (LTU) cu vârste de peste 45 de ani în zone geografice caracterizate de un nivel ridicat al șomajului.

În rândul măsurilor active pentru stimularea pieței muncii se încadrează și programul de subvenționare a întreprinderilor care vizează angajarea a 5000 de șomeri, dar mai ales a femeilor, în sectoarele economiei verzi.

Menționăm că Serviciul public de ocupare a forței de muncă (DYPA) va acorda o indemnizație unică în sumă de 300 euro șomerilor de lungă durată, nesubvenționați, care au pregătit un plan de acțiune individual digital în vederea găsirii unui loc de muncă. În total, până în prezent, prestația a fost plătită către 74.238 de beneficiari. Legea nr.4921/2022 prevede acordarea acestui “bonus” șomerilor de lungă durată (înregistrați ca șomeri de mai mult de 5 ani), al căror venit anual nu depășește 16.000 pentru persoanele singure, 24.000 euro pentru persoanele căsătorite (plus 3000 euro pentru fiecare copil) sau 27.000 euro pentru familiile monoparentale (plus 3000 euro pentru fiecare copil)¹¹.

IRLANDA¹²

În iulie 2021, Irlanda și-a actualizat Strategia privind căile de acces pe piața muncii pentru perioada 2021- 2025. Noul cadru "[Pathways to Work 2021-2025](#)" urmărește să consolideze serviciile publice irlandeze de ocupare a forței de muncă ([„Intreo”](#)), asigurându-li-se o creșterea a bugetului și implicit a capacității acestora.

¹¹ <https://www.dypa.gov.gr/simera-katavalletai-to-mponoys-300-efrw-se-epipleon-1275-makrokhronia-anerghoys-poy-katartisan-psifiako-atomiko-skhedio-drasis>

¹² https://commission.europa.eu/system/files/202205/ireland_national_reform_programme_2022.pdf

Strategia guvernamentală reprezintă un mecanism cheie de punere în aplicare a Planului de redresare economică, având dublul obiectiv de a-i sprijini pe cei afectați de pandemie, precum și pe cei care s-au confruntat cu provocări în ceea ce privește accesul pe piața muncii înainte de pandemia COVID-19. Strategia are drept țință reducerea proporției șomerilor de lungă durată în căutarea unui loc de muncă, de la 3 % din forța de muncă în 2019, la 2,8 % în 2023 și 2,5% în 2025. Menționăm că proporția medie anuală a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă pe termen lung a fost de 4,8% în 2021.

Totodată Strategia "Pathways to Work" îți propune reducerea ratei de încadrare a persoanelor fără un loc de muncă în categoria șomerilor de lungă durată la sau sub nivelul de 16% stabilit anterior pandemiei, până în 2023. Printre altele, Strategia "Pathways to Work" prevede 3.000 de locuri suplimentare în cadrul programelor de ocupare a forței de muncă, programe de educație și formare profesională, precum și 10 000 de locuri în cadrul noului "Work Placement Experience Programme", susținut de PNRR-ul Irlandei. Un alt obiectiv-cheie este reducerea ratei șomajului în rândul tinerilor sub media din 2019, de 12,5%, până în 2023.

Strategia vizează și acele grupuri de persoane care se confruntă cu dificultăți la intrarea pe piața forței de muncă ([persoane cu dizabilități](#), [părinții singuri](#) și minoritățile etc.). Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și/ sau care provin din familii monoparentale au la dispoziție un [serviciu online](#) special conceput calculului veniturilor după angajare sau pentru creșterea numărului de ore de muncă. Estimarea include calculul venitul obținut în urma angajării, precum și orice alte plăți provenite din partea serviciilor de asistență socială. Acest tip de serviciu este disponibil și în cazul persoanelor care beneficiază de indemnizații de invaliditate sau de boală și care doresc să revină în câmpul muncii.

[Intreo](#) încurajează persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să participe în cadrul programelor care urmăresc câștigarea experienței profesionale și ulterior găsirea unui nou loc de muncă. [Work Placement Experience Programme](#) (WPEP) reprezintă un program de experiență profesională cu titlu voluntar, care se desfășoară pe parcursul a șase luni de zile, câte 30 de ore pe săptămână. Programul se adresează persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care beneficiază în prezent de o indemnizație de ajutor social și care au fost șomeri timp de șase luni (156 de zile) sau mai mult. Participanții în cadrul programului sunt remunerați cu 323 euro/ săptămână. Programul se adresează persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care doresc să se recalifice și să dobândească experiență profesională și noi competențe. Participanții în cadrul programului pot lucra cu normă parțială în alt loc de muncă atât timp cât angajamentul nu le afectează participarea în cadrul WPEP.

Totodată, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să îndeplinească următoarele condiții de eligibilitate:

- să aibă între 18 și 65 de ani;
- să beneficieze de o schemă de ajutor ([Community Employment Programme](#), [Back to Education Allowance](#), [Youthreach](#), [Springboard](#), [Solus Training Programmes](#), TÚS - Community Work Placement Initiative, [Rural Social Scheme](#)) pentru cel puțin 6 luni/156 zile;
- să beneficieze de o formă de ajutor social ([Jobseeker's Allowance](#), [Jobseeker's Benefit](#), [Jobseeker's Transitional Payment](#), [One-Parent Family Payment](#), [Disability Allowance](#), [Blind Pension](#), [Farm Assist](#), [Jobseeker's Benefit for the Self-Employed](#)).

Participanții în cadrul WPEP mai pot beneficia de sprijin financiar în privința acoperirii costurilor de încălzire pe timpul iernii (33 euro/săptămână) și a serviciilor de comunicații, precum și pentru suplimentarea veniturilor cu 200 euro/ lună (practicat în cazul persoanelor care locuiesc singure și sunt beneficiare ale ajutoarelor sociale).

[Community Employment Programme \(CE\)](#) reprezintă o schemă concepută în vederea ajutorării șomerilor pe termen lung prin oferirea de locuri de muncă temporare și cu normă parțială în cadrul comunităților locale. Formarea profesională oferită prin intermediul CE este realizată în cadrul unui program de asigurare a calității (www.qqi.ie). Cheltuielile pentru formarea în cadrul programului CE sunt finanțate prin intermediul Fondului național de formare (NTF), administrat de către Departamentul pentru învățământ superior și postliceal, cercetare, inovare și știință. Participanții în cadrul programului trebuie să aibă minim 21 de ani și să fi beneficiat de o formă de ajutor social în ultimele 12 luni. Programul durează în general un an, putând fi extins la doi în cazuri excepționale. Persoanele de peste 55 de ani pot rămâne în program chiar și până la 3 ani, fără a li se impune alte condiții suplimentare. Suma minimă de plată acordată săptămânal beneficiarilor programului se ridică la 247,50 euro.

[Inițiativa TÚS](#) reprezintă un program de ocupare pe termen scurt practicat în cadrul comunităților. Ofertele de muncă sunt organizate în beneficiul comunității și sunt puse la dispoziția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de către organizațiile comunitare și de voluntariat, atât în zonele urbane, cât și în cele rurale. Schema este gestionată de companiile de dezvoltare locală și de [Údarás na Gaeltachta](#) (agenție de stat responsabilă cu dezvoltarea economică, socială și culturală a regiunilor din Irlanda). Participanții lucrează 19½ ore pe săptămână, iar stagiul durează 12 luni. Sunt eligibile în cadrul programului persoanele care nu au avut loc de muncă în ultimele 12 luni, beneficiare ale indemnizației sau alocației pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sau cu vârsta mai mare de 18 ani, șomerii și persoanele cu dizabilități. Participanții în cadrul schemei pot lucra în proiecte care privesc conservarea și întreținerea drumurilor naționale, îngrijirea copiilor și a vârstnicilor, în servicii comunitare generale, precum și în servicii culturale și de patrimoniu. Plata săptămânală minimă pentru participanți (pe baza a 19,5 ore lucrate) este de 247,50 euro.

Personale aflate în căutarea unui loc de muncă au la dispoziție site-ul Intreo <https://jobsireland.ie/en-US/IntreoServices-Jobseeker> în vederea găsirii unui loc de muncă, accesării beneficiilor sociale sau ajutoarelor destinate persoanele cu dizabilități.

JobsPlus reprezintă un stimulente acordat angajatorilor, menit să-i încurajeze și recompenseze atunci când oferă oportunități de angajare persoanelor aflate în șomaj. Angajatorii pot beneficia de două niveluri de plată, respectiv 7500 euro sau 10.000 euro, acordați eşalonat pe parcursul a doi ani, pentru fiecare persoană recrutată și păstrată în câmpul muncii. Suma de 10.000 euro se acordă acelor angajatori care recrutează persoane nomade, de etnie romă, persoane care dețin cazier judiciar sau care au un istoric de dependență (în ultimii 5 ani). Doar angajatorii eligibili care recrutează angajați cu normă întreagă pot solicita acest stimulente. Schema JobPlus este cofinanțată de guvernul Irlandei și de Uniunea Europeană. Comisia Europeană oferă cofinanțare pentru JobsPlus pentru participanții cu vârsta sub 30 de ani în cadrul Programului 2021-2027 al Fondului social european (FSE+).

Ca parte a unei ample reforme derulate în Irlanda, în ianuarie 2022 a devenit operațional Serviciul Local pentru Ocuparea Forței de Muncă („LAES”). Scopul său este să furnizeze servicii de ocupare a forței de muncă măsurabile și de înaltă calitate șomerilor de lungă durată și altor grupuri vulnerabile. Noul serviciu urmează un sistem de plată legat de performanță, fiecare client primind drepturi individuale în funcție de angajamentul său și de finalizarea unui plan de realizări personale.

PORTUGALIA¹³

Ordonanța nr.38/2022 privind angajamentul de muncă pe perioadă nedeterminată reglementează acordarea de sprijinul financiar angajatorilor care oferă contracte cu durată nedeterminată șomerilor luați în evidența Institutului pentru ocuparea forței de muncă și pregătire profesională (IEFP).

Șomerii pot beneficia de măsura de sprijin în cel puțin una dintre următoarele situații:

- dacă sunt în evidență IEFP de cel puțin 3 luni consecutive;
- dacă au vârsta de 35 de ani sau mai puțin;
- dacă au vârsta de 45 de ani sau mai mult;
- dacă sunt beneficiari ai ajutorului de șomaj ;
- dacă beneficiază de venitul de inserție socială;
- dacă sunt persoane cu dizabilități;

¹³ <https://iefponline.iefp.pt/IEFP/medCompromissoEmpregoSustentavel.do>

- dacă fac parte dintr-o familie monoparentală;
- dacă soțul/ soția/ partenerul/a de viață este șomer/ă și în evidența IEFP;
- dacă beneficiază de măsura de protecție și promovare a îngrijirii rezidențiale;
- dacă sunt victimele violenței domestice;
- dacă au statutul de refugiați sau beneficiază de protecție temporară;
- dacă sunt foști deținuți, execută sau au executat pedepse neprivative de libertate sau alte măsuri judiciare;
- dacă sunt dependenți de droguri/ alcool în proces de recuperare;
- dacă nu beneficiază de statul de asigurat social în calitate de salariat/ lucrător pe cont propriu în ultimele 12 luni premergătoare înregistrării ofertei de muncă;
- dacă au fost angajați ai forțelor armate (cu contract de muncă, contract cu regim special sau de voluntariat);
- dacă sunt persoane fără adăpost sau în proces de integrare socială;
- dacă au beneficiat de statutul de îngrijitor informal;
- dacă au efectuat un stagiul de formare finanțat de IEFP cu cel puțin 12 luni înainte de angajare;
- dacă sunt beneficiari ai Măsurii privind ocuparea forței de muncă [MAIS](#) (concepută pentru angajații care sunt nevoiți să-și schimbe reședință).

Pe de altă parte, angajatorul care dorește să beneficieze de această măsură de sprijin, trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- să publice și să înregistreze oferta de muncă pe portalul <https://iefponline.iefp.pt/> în vederea accesării măsurii de sprijin;
- să încheie unui contract de muncă pe durată nedeterminată, cu normă întreagă sau parțială, cu un șomer înregistrat în cadrul IEFP;
- să creeze un număr mai mare de locuri de muncă (decât în ultimele 12 luni dinaintea aplicării măsurii de sprijin), pe care să le mențină cel puțin 24 de luni din momentul acordării sprijinului;
- să asigure angajatului pregătire profesională adaptată competențelor postului, pe o perioadă de minim 12 luni, la locul de muncă sau în cadrul unei instituții specializate, în timpul programului de lucru;
- să respecte prevederilor în materie cu privire la remunerația lunară minim garantată/ contractele colective.

Măsura presupune acordarea unui ajutor în sumă de 12 ori mai mare decât valoarea indicelui de ajutor (sprijin) social (IAS)¹⁴, respectiv 5765,15 euro. Această sumă poate fi majorată cu 25% în următoarele condiții:

- la angajarea tinerilor cu vârsta de până la 35 de ani inclusiv;
- la angajarea unui șomer de lungă durată;
- la încheierea unui contract de muncă, a cărui remunerație este egală sau mai mare de 1.330 euro;
- la încheierea unui contract de muncă, care presupune schimbarea de reședință a angajatului;
- dacă angajatorul face parte dintr-un instrument colectiv de reglementare a muncii (IRCT) conform articolului 2 al Codului Muncii.

Menționăm că persoanele cu dizabilități beneficiază de o creștere de 35% a sprijinului. Majorările pot fi cumulate între ele, dar nu fi aplicate deodată mai mult de 3 asemenea majorări. Totodată, sprijinul poate suferi o majorare și de până la 30% în cazul angajării șomerilor de gen subreprezentat într-o anumită profesie (profesie în care nu există o reprezentare de 33,3% în raport cu celălalt gen). Suma maximă acordată per angajat nu poate depăși 12.395,09 euro. În cazul semnării unui contract de muncă cu normă parțială, sprijinul financiar se reduce proporțional.

Totodată, doar în primul an de aplicare a măsurii, angajatorii au dreptul la acordarea unui sprijin financiar corespunzător unei jumătăți din valoarea contribuției de asigurări sociale datorată statului, în raport cu contractele de muncă susținute. Cuantumul acestui sprijin financiar se stabilește ținând cont de remunerația de bază stabilită în contractele de muncă și cu referire la o perioadă de 14 luni, cu mențiunea că nu poate depăși suma de 3363,01 euro (de 7 ori valoarea IAS).

SLOVACIA

Planul național privind Garanția pentru tineret prevede următoarelor măsuri:

- [proiecte naționale](#) privind sprijinirea angajării tinerilor până în 29 de ani¹⁵; începând cu noiembrie 2012, Oficiul Central pentru Muncă, Afaceri Sociale și Familie a sprijinit crearea a 12.028 de noi locuri de muncă pentru tineri, grație proiectelor naționale care vizează promovarea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului;
- acordarea unui [sprijin](#) lunar angajatorilor în vederea creării unor prime locuri de muncă pentru tinerii cu vârsta mai mică de 25/ respectiv 29 de ani, aflați în registrul

¹⁴ Valoarea IAS în 2023: 480,43 euro.

¹⁵ https://www.upsvr.gov.sk/zaruky-pre-mladych/narodne-projekty-zamerane-na-podporu-zamestnania-mladych-do-29-rokov.html?page_id=512908

solicitanților de locuri de muncă; menționăm că tinerii nu trebuie să mai fi avut vreun loc de muncă anterior, iar contractul de muncă trebuie să fie încheiat cel puțin pe timp parțial; valoarea sprijinului este corelată cu rata media a șomajului (raportată la media națională din anul precedent acordării sprijinului), specifică zonei unde salariatul se angajează, putând reprezenta între 30 și 60% din valoarea salariului mediu pe economie (în funcție de anumite situații specifice); sprijinul este asigurat angajatorului de către autoritatea responsabilă în a cărei circumscripție teritorială se creează locul de muncă, pe baza unui acord scris, pentru o perioadă de cel puțin 6 luni calendaristice și nu mai mult de 12 luni calendaristice;

- [sprijin/ indemnizație](#) pentru efectuarea stagiului de practică (ucenicie), acordat cetățenilor cu vârsta până în 26 de ani, în vederea dobândirii de competențe profesionale și experiență practică în relația cu un angajator; beneficiarii măsurii trebuie să fi absolvit o formare profesională continuă cu normă întreagă, cu mai puțin de doi ani în urmă și să nu fi avut un loc de muncă remunerat după terminarea studiilor; stagiul se desfășoară pe o perioadă de cel puțin 3 luni și cel mult 6 luni, fără posibilitatea de prelungire și implementare repetată a acestuia, într-un interval de 20 de ore pe săptămână; pe parcursul stagiului, participanții la stagiul primesc un sprijin în valoare de 65% din salariul minim pe economie.

Pentru mai multe informații cu privire la serviciile de informare și consultanță oferite cetățenilor slovaci, aflați în căutarea unui loc de muncă, consultați următorul [link](#).

Tipuri de măsuri active pentru stimularea pieței muncii în Slovacia:

a) pentru cetățeni :

- [rambursarea parțială](#) a costurilor generate de deplasarea către un interviu/ o procedură de selecție a unui angajator sau un program organizat de către Oficiul pentru muncă, afaceri sociale și familie; se acordă decontarea a maxim 35 euro pentru cheltuielile aferente deplasărilor efectuate într-o lună de zile;
- acordarea unei [indemnizații](#) pentru desfășurarea activităților independente, concepută să acopere parțial costurile legate de obiectul de activitate mai sus menționat; sprijinul se acordă la cerere solicitanților care se află în evidența Oficiului pentru muncă (pentru cel puțin 12 luni), desfășoară activități independente potrivit Legii nr.455/1991 privind societățile comerciale, revenindu-le obligația legală cu privire la desfășurarea de activități continue timp de cel puțin doi ani; valoarea contribuției la 1 ianuarie 2023 variază între 5134,83 și 6846,44 euro, în funcție de rata șomajului înregistrată în zonă unde se solicită sprijinul, fiind livrată beneficiarilor în termen de 30 de zile de la data încheierii acordului o tranșă reprezentând 60% din sumă, urmând ca restul de 40% să fie acordată după încheierea primului an de funcționare a activității și depunerea unui raport în acest sens; utilizarea sprijinului trebuie să poată fi demonstrată și justificată pentru o

perioadă de zece ani de la data încheierii acordului, respectiv până la 31.12.2028, în cazul unei contribuții din fonduri UE;

- [indemnizația](#) lunară acordată angajaților cu scopul acoperirii cheltuielilor de deplasare, între locul de reședință permanentă și locul de muncă, într-un quantum maxim de 200 euro/lună; la acordarea beneficiului sunt luate în considerare distanța dintre locul de muncă și locul de reședință permanentă/temporară a salariatului și de numărul de zile lucrate pe lună; se califică persoanele aflate în registrul Oficiului pentru muncă pentru cel puțin 3 luni și care ulterior creării raportului de muncă au fost radiate;
- [indemnizația](#) privind sprijinirea mobilității profesionale, acordată în vederea acoperii costurilor generate de schimbarea reședinței în scop de serviciu (la o distanță de cel puțin 50 km de reședința inițială) acelor persoane care s-au aflat în registrul Oficiului pentru muncă pentru cel puțin 3 luni și care au fost radiate ulterior; indemnizația poate fi utilizată pentru plata cheltuielilor de întreținere a apartamentului sau a chiriei, putând acoperi cel mult 80% din cheltuielile generate de locuință; valoarea indemnizației variază între 200 și 600 euro/ lună;

b) pentru angajatori

- acordarea [indemnizației de plasament](#), potrivit prevederilor secțiunii 19a din Legea nr.112/2018 privind economia socială și întreprinderile sociale, reprezintă măsură activă pe piața muncii, în temeiul Legii nr.5/2004 privind serviciile de ocupare a forței de muncă; indemnizația se acordă întreprinderii de inserție care a încetat printr-un acord raportul de muncă cu un salariat definit ca persoană defavorizată și care, ulterior, în cel mult o lună, a intrat într-un raport de muncă cu un alt angajator de pe piața liberă a locurilor de muncă; indemnizația se acordă gradual, 63.30 euro/lună în primele 3 luni, 189,90 euro/lună între luna a patra și a șasea, 316,50 euro/lună între lunile a șaptea și a noua și 443,10 euro/lună între luna a zecea și a douăsprezecea;
- acordarea [indemnizației compensatorii](#) este prevăzută în conformitate cu secțiunea 19b din Legea nr.112/2018 privind economia socială și întreprinderile sociale; indemnizația se acordă în vederea ocupării forței de muncă de către persoanele defavorizate și vulnerabile în cadrul întreprinderilor de inserție; indemnizația acoperă atât costurile salariale asociate angajării persoanelor defavorizate cât și costurile suplimentare angajării persoanelor defavorizate din cauza stării de sănătate; pentru mai multe detalii, vă rog consultați hyperlink-ul de mai sus;
- [indemnizația](#) acordată angajatorului pentru asigurarea transportului angajaților către și dinspre locul de muncă, în sumă de 50% din costurile de transport;

- [asistență financiară](#) pentru menținerea ocupării forței de muncă în întreprinderile mici și mijlocii acordată prin intermediul Băncii Slovace de Garanție și Dezvoltare.

SPANIA

În decembrie 2021, Spania a adoptat (ca parte a PNRR) [Strategia de activare profesională](#) pentru perioada 2021-2024. Acest nou cadru vizează modernizarea punerii în aplicare de către SPOFM a politicilor active pe piața muncii, de exemplu prin realizarea de parcursuri individuale, înființarea unui ghișeu unic pentru tineri și intensificarea coordonării dintre serviciile de ocupare a forței de muncă, serviciile sociale, administrațiile regionale și sectorul privat. În același timp, ca parte a punerii în aplicare a PNRR-ului său, Spania și-a propus reformarea legislației muncii pentru a actualiza politicile active pe piața muncii, inclusiv structura de guvernanță și mecanismele de coordonare la nivel național, regional și local.

Planul de Redresare, aprobat oficial de instituțiile europene pe 13 iulie 2021 încorporează în Componenta 23 „Noi politici publice pentru o piață a muncii dinamică, rezistentă și incluzivă” un pachet echilibrat și coerent de reforme structurale în cadrul dialogului social pentru promovarea creșterii durabile și incluzive. În acest context, [Decretul-lege regal nr.32/2021](#) introduce în legislația spaniolă măsuri în vederea aplicării a patru dintre reformele identificate în Componenta 23, referitoare la simplificarea contractelor (reforma 4), modernizarea negocierii colective (reforma 8), modernizarea contractării și subcontractarea activităților comerciale (reforma 9) precum și instituirea unui mecanism permanent de flexibilitate și stabilizare a ocupării forței de muncă (reforma 6). Decretul reglementează promovarea stabilității locurilor de muncă și limitarea utilizării abuzive, nejustificate și disproporționate a contractelor temporare (pe perioadă determinată), ceea ce va conduce în timp la o creștere durabilă a ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de muncă, consolidarea sistemelor publice de protecție socială, generarea de investiții în capitalul tehnologic și uman în întreprinderi.

În vederea implementării Reformei 5 din cadrul Componentei 23 a PNRR, a fost adoptată și [Legea nr. 3/2023](#) privind ocuparea forței de muncă, prin intermediul căreia s-a procedat la modificarea [Decretul legislativ regal nr.3/2015](#). Noul act normativ reglementează cadrul de organizare a politicilor publice de ocupare a forței de muncă și ansamblul structurilor, resurselor, serviciilor și programelor care alcătuiesc Sistemul național de ocupare a forței de muncă.

Potrivit articolului 2, punctul 1, politica de ocupare a forței de muncă este alcătuită din politici active de ocupare a forței de muncă și politici de protecție a șomerilor, a căror concepere și implementare trebuie coordonate prin colaborarea administrațiilor publice cu atribuții în domeniu și cu participarea partenerilor sociali. Punctul 2 al aceluiași articol stabilește că politicile active de ocupare a forței de muncă reprezintă ansamblul de decizii, măsuri, servicii și programe menite să contribuie la îmbunătățirea capacității de inserție profesională și la reducerea șomajului, la dezvoltarea deplină a dreptului la un

loc de muncă decent, stabil și de calitate, la generarea de locuri de muncă decente și la realizarea obiectivului de ocupare deplină a forței de muncă.

Potrivit articolului 8, Sistemul Național de Ocupare a Forței de Muncă este alcătuit din Agenția spaniolă pentru ocuparea forței de muncă și din serviciile publice de ocupare a forței de muncă ale Comunităților Autonome, iar între Sistemul Național de Ocupare a Forței de Muncă și Corporațiile Locale precum și alte entități publice sau private care participă la implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă există relații de colaborare.

Articolul 14 reglementează Sistemul Integrat de Informații Publice al Serviciilor Publice de Ocupare ca și instrument de coordonare tehnică a Sistemului Național de Ocupare. Din Sistemul Integrat fac parte Agenția spaniolă pentru ocuparea forței de muncă, serviciile publice de ocupare a forței de muncă ale Comunităților Autonome, agențiile private de plasament și entitățile colaboratoare ale serviciilor publice de ocupare a forței de muncă.

Articolul 23 reglementează serviciile publice de ocupare a forței de muncă ale Comunităților Autonome precum acele organisme sau entități care sunt responsabile de gestionarea și dezvoltarea politicilor active de ocupare, precum și de garantarea prestării de servicii comune și complementare de ocupare a forței de muncă. Aceste servicii pot apela, în vederea furnizării de servicii la Corporații Locale sau la alte entități, publice sau private. Reglementările regionale pot dezvolta portofoliul complementar al serviciilor de ocupare a forței de muncă, precum și implementa și dezvolta programe proprii de ocupare a forței de muncă și promovare a activității economice în aria lor teritorială.

Articolul 31 definește politicile active de ocupare ca și ansamblul de servicii și programe de orientare, intermediere, angajare, formare la locul de muncă și consiliere pentru activități independente și antreprenoriale, care vizează promovarea creării de locuri de muncă și îmbunătățirea posibilităților de acces la un loc de muncă decent(...). De asemenea, persoanelor aparținând grupurilor prioritare trebuie să li se garanteze furnizarea de servicii specializate care să le faciliteze inserția în muncă sau, după caz, menținerea ocupării și promovării profesionale.

Potrivit articolului 32, serviciile și programele politicilor active de ocupare a forței de muncă vor fi concepute și realizate de către Agenția Spaniolă pentru Ocuparea Forței de Muncă și serviciile de ocupare a forței de muncă ale Comunităților Autonome, în limita competențelor lor. Serviciile și programele incluse în instrumentele de planificare și coordonare a politicii de ocupare a forței de muncă pot fi gestionate direct de către serviciile publice de ocupare sau prin parteneriat public-public sau public-privat, prin încheierea de contracte-program, acordarea de subvenții publice, contractare administrativă, în special prin încheierea de acorduri-cadru, încheierea de convenții sau orice altă formă juridică, în condițiile legii.

Stimulente/subvenții acordate de Serviciul de ocupare a forței de muncă al Comunității Madrid în vederea creării și menținerii locurilor de muncă în diferite zone de activitate și prin intermediul a mai multor proiecte/ linii de finanțare:

a) reconcilierea vieții de familie cu viața profesională:

- stimulentele sunt dedicate pentru angajarea de lucrători casnici în vederea reconcilierii vieții de familie cu cea profesională; valoarea maximă a stimulentei ajunge la 4000 euro și se acordă procentual și în funcție de veniturile per membru al familiei, existând 3 plafoane (venit mai mic de 20.000 euro, acordare 100%, venit între 20.000 și 29.999, acordare în procent 60% din sumă, venit mai mare de 30.000 euro, nu se califică pentru acordarea stimulentei); familiile monoparentale, cu un venit mai mic de 30.000 euro pot accesa integral subvenția; menționăm că stimulentele se acordă pentru serviciile de îngrijire a copiilor sub 12 ani sau 18 ani, în cazul copiilor cu handicap sau alte rude de până la gradul II, cu un handicap egal sau mai mare de 50% sau în situație de dependență;

b) întreprinderi și angajați independenți:

- acordarea stimulentei pentru angajarea pe perioadă nedeterminată a șomerilor, înregistrați în cadrul Serviciului pentru ocuparea forței de muncă Madrid, variază în funcție de beneficiari: șomerii de lungă durată, persoane revenite din străinătate beneficiază de un sprijin 5500 euro; șomeri de lungă durată și cu vârsta cuprinsă între 45 și 54 ani beneficiază tot de 5500 euro; șomeri de lungă durată cu vârsta până în 30 de ani/peste 45 de ani beneficiază de 7500 euro; șomeri peste 55 de ani primesc tot 7500 euro; șomerii angajați într-o zonă rurală a Comunității beneficiază de 7500 euro; sumele vor fi majorate cu 500 euro în cazul angajării unei persoane de sex feminin sau transsexuală; lucrătorii independenți, care angajează o persoană beneficiază de o subvenție de 2000 euro;

- stimulentele pentru angajarea nedeterminată și cu normă întreagă a tinerilor șomeri (cu vârsta până în 30 de ani) se acordă în sumă de 5500 euro cu condiția înregistrării acestora în cadrul Serviciului pentru ocuparea forței de muncă și a Registrului privind Sistemul Național Garanția pentru Tineret;

- stimulentele pentru recrutarea de tineri șomeri (cu vârsta sub 30 de ani) prin intermediul unui contract de formare profesională (ucenicie) în vederea obținerii practicii profesionale corespunzătoare se acordă în suma de 4500 euro;

- stimulentele pentru angajarea tinerilor șomeri (cu vârsta sub 30 de ani) în baza unui contract de formare în alternanță cu activitatea de muncă se acordă în suma de 5500 euro, cu respectarea și îndeplinirea anumitor condiții;

- stimulentele pentru angajarea nedeterminată a persoanelor cu dizabilități se acordă în funcție de gradul de handicap și situația socială a beneficiarului; suma minimă acordată este de 5500 euro și maximă 9500 euro;

- stimulentele acordate pentru angajarea persoanelor participante în cadrul programelor de inserție pe piața muncii; stimulentele în sumă de 2600 euro se acordă

întreprinderilor de inserție și organizațiilor non-profit care beneficiază de subvenții destinate dezvoltării de itinerarii de inserție în cadrul programelor de ocupare a forței de muncă gestionate de Direcția Generală a Serviciului Public de Ocupare.

c) subvenții destinate entităților locale din Comunitatea Madrid, organismelor autonome ale acestora și entităților cu competențe în domeniul promovării ocupării forței de muncă, dependente sau asimilate acestora:

- subvenții pentru punerea în aplicare a programului public de formare profesională pentru activarea profesională; acest program are drept scop îmbunătățirea capacității de angajare și consolidarea competențelor profesionale ale participanților calificați într-un domeniu ocupațional, prin parcurgerea unei perioade de practică, semnarea unui contract de muncă cu entitatea beneficiară a grantului, cu o durată de 8 luni, și formarea profesională pentru angajare de până la 150 de ore; participanții la program vor parcurge următoarele module:
- conștientizarea problemelor de mediu și bunele practici în profesie;
- prevenirea riscurilor profesionale;
- competențe digitale de bază sau Competențe digitale avansate;
- competențe personale și sociale pentru ocuparea forței de muncă;
- relații de muncă de bază.

La finalul perioadei de pregătire, se va promova inserția participantului pe piața muncii prin servicii de îndrumare în vederea căutării active a unui loc de muncă și, dacă este cazul, pentru dezvoltarea unei inițiative antreprenoriale; sumele acordate lunar/ per persoană în vederea acoperii costurilor salariale și a plății contribuțiilor la asigurările sociale variază între 2.216,67 euro și 2.770,83 euro, în funcție de categoria profesională;

- subvenții pentru punerea în aplicare a programului public de ocupare și formare profesională pentru activarea profesională, care vizează redresarea depopulării în zonele rurale; programul poate fi accesat de autoritățile locale care deserveșc comunități cu mai puțin de 2500 locuitori; programul se desfășoară în condiții similare celui prezentat mai sus;
- subvenții pentru punerea în aplicare a programului public de formare profesională pentru activare profesională în vederea reechilibrării teritoriale a ratei șomajului în rândul grupurilor prioritare (șomerii de lungă durată cu vârsta de peste 45 de ani);
- subvenții pentru punerea în aplicare a programului public de formare profesională pentru ocuparea forței de muncă în vederea obținerii unei calificări profesionale; stagiul de ucenicie presupune semnarea unui contract de formare profesională în alternanță cu activitatea de muncă (cu normă întreagă, cu o

durată de 10 luni) cu entitatea beneficiară a subvenției; menționăm că ucenicii sunt salariați cu suma de 1662,50 euro/lună, iar tutorii cu 3325 euro/lună.

d) subvenții finanțate prin mecanismul de redresare și reziliență pentru:

- recrutarea, timp de 12 luni, a tinerilor cu vârsta sub 30 de ani, calificați pentru a realiza proiecte de cercetare în calitate de cercetători, tehnologi, personal tehnic și alte profiluri profesionale în domeniul cercetării, dezvoltării și inovării, precum și a personalului de sprijin pentru astfel de cercetări din cadrul organismelor de cercetare și de diseminare a cunoștințelor, a universităților publice, a centrelor tehnologice, a parcurilor științifice și tehnologice, a entităților publice de drept privat și a entităților private fără scop lucrativ, precum fundațiile, și a întreprinderilor care investesc în cercetare și inovare; subvenționarea modulului se ridică la 22. 405,94 euro/persoană angajată pe parcursul unui an de zile (1 867,16 EUR pe lună); în cazul tinerilor care dețin anumite calificări (ex: inginer, arhitect) subvenția modulului se va ridica la 33. 108,92 euro/ persoană angajată timp de un an de zile (2 759,07 euro pe lună);
- promovarea angajării de către entitățile din sectorul public a tinerilor șomeri cu vârsta sub 30 de ani, sub forma unui contract de formare pentru practică profesională, oferindu-se primele experiențe de angajare în sectorul public; valoarea lunară a subvenției pentru angajarea tinerilor care dețin un certificat de profesionalism sau formare profesională intermediară sau superioară se ridică la 1783,83 euro/lună/persoană sau 21.405,94 euro/an; iar valoarea subvenției pentru tinerii care dețin calificare profesională avansată (inginer, arhitect etc.) se ridică la 2.675,74 euro/lună/persoană sau 32.108,92 euro/an;
- sprijinul acordat femeile din zonele rurale și urbane prin acțiuni precum orientarea profesională, consilierea, informarea, formarea profesională, dobândirea de competențe și abilități transversale, precum și însoțirea la angajare, printre altele, urmărindu-se formarea și integrarea profesională a participanților și contribuindu-se astfel la respectarea principiilor egalității reale și efective și a nediscriminării în accesul la muncă; subvenția primită pentru fiecare femeie asistată se ridică la 1.715 euro, la care se adaugă o sumă de 2.500 de euro pentru fiecare femeie inserată pe piața muncii cu un contract de muncă și 5.000 de euro pentru fiecare femeie asistată, care începe o activitate antreprenorială pe cont propriu; menționăm că suma maximă acordată în medie pentru fiecare femeie participantă nu poate depăși 2.565 de euro;
- promovarea inserției pe piața muncii a șomerilor de lungă durată de către organizații non-profit prin intermediul unor itinerarii individualizate și personalizate, program desfășurat în cadrul investiției 4, componenta 23 "Noi proiecte teritoriale pentru reechilibrare și echitate - Grupuri vulnerabile"; numărul minim de itinerarii pentru fiecare proiect depus este de 90, iar numărul maxim de itinerarii este de 200; cuantumul subvenției se ridică la 5.454 de euro/ participant care va completa itinerariul personalizat conceput pentru el/ea.

e) subvenții destinate centrelor speciale de ocupare a forței de muncă, firmelor de inserție și altor entități colaboratoare:

- programul de subvenții pentru angajarea asistată a persoanelor cu dizabilități pe piața obișnuită a muncii; sunt finanțate costurile cu forța de muncă și cu securitatea socială generate de angajarea consilierilor pentru ocuparea forței de muncă care oferă sprijin lucrătorilor cu handicap grav din întreprinderi; ajutorul se stabilește în funcție de numărul de lucrători care dețin un anumit grad de handicap, suma variind între 1625 și 11.083 euro/acordați anual/angajat;
- subvenții acordate pentru finanțarea costurilor salariale ale persoanelor cu dizabilități angajate în centrele speciale de ocupare a forței de muncă; costurile salariale ale lucrătorilor cu handicap sunt subvenționate parțial, ținând cont de gradul de handicap al persoanelor participante în cadrul acestui program, precum și de stabilitatea locurilor de muncă;
- subvenție acordată unităților de sprijin pentru activitatea profesională, în cadrul serviciilor de adaptare personală și socială ale centrelor speciale de ocupare a forței de muncă; cuantumul subvenției este fix (1 440 de euro), acordat anual pentru fiecare lucrător cu handicap cu dificultăți mari de inserție, angajat pe durată nedeterminată cu normă întreagă sau cu un contract temporar cu o durată egală sau mai mare de șase luni;
- program de subvenții acordat întreprinderilor de inserție în vederea incluziunii pe piața muncii a persoanelor aflate în situație de risc sau de excluziune socială; menționăm că există patru linii diferite de subvenție: 1) pentru crearea și/sau menținerea locurilor de muncă, linie bonificată cu o subvenție în sumă de 12.120 euro/an; 2) pentru angajarea și/sau menținerea personalului tehnic, linie bonificată cu o subvenție în sumă de 33.250 euro/an; 3) pentru gestionarea întreprinderilor de inserție, linie finanțată cu 10.000 euro/an; 4) pentru investiții fixe legate de crearea de noi locuri de muncă, linie finanțată cu 15.000 euro/fiecare post inserție creat;
- subvenții acordate întreprinderilor de inserție, asociațiilor și organizațiilor fără scop lucrativ care desfășoară programe de integrare profesională pentru punerea în aplicare a itinerariilor de inserție UTIL (integrarea pe piața muncii a persoanelor aflate în situație de risc sau de excluziune socială prin intermediul unor itinerarii de inserție personalizate, care vizează dobândirea de competențe sociale și de competențe profesionale);
- subvenții acordate persoanelor juridice private fără scop lucrativ pentru desfășurarea programelor de integrare pe piața muncii (itinerarii de integrare personalizate) a grupurilor aflate în situație sau în risc de excluziune socială de pe teritoriul regiunii Madrid; valoarea subvenției /modul se ridică la 1 300 euro pentru fiecare participant care finalizează un parcurs de inserție cu o durată de 6 luni.

WEBOGRAFIE:

https://commission.europa.eu/content/2022-european-semester-national-reform-programmes-and-stabilityconvergence-programmes_en

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26973&langId=en>

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-6059-2023-INIT/ro/pdf>

https://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/ro/FTU_2.3.2.pdf