



MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

CABINET MINISTRU

Nr.782/RP/22.04.2014

Nr. 3933 /D.R.P.
Data 28.06.2014

Departamentul pentru relația cu Parlamentul

Domnului Eugen NICOLICEA, Ministru

Referitor: **întrebare deputat Tîlvăr Angel, aparținând Grupului parlamentar al PSD**

Stimate domnule ministru,

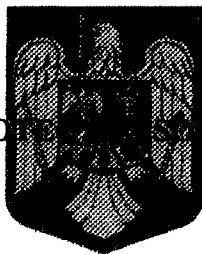
Vă transmitem, alăturat, **răspunsul** formulat de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice la **întrebarea** adresată ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, de domnul *deputat Tîlvăr Angel, aparținând Grupului parlamentar al PSD*, referitoare la "*integrarea populației de etnie rromă*" (3912A/DRP/2014).

Cu stimă,

Ministru,

Rovana PLUMB





RĂSPUNS

la **întrebarea** adresată ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, de domnul *deputat Tîlvăr Angel, aparținând Grupului parlamentar al PSD*, referitoare la *"integrarea populației de etnie rromă"*, vă comunicăm următoarele:

Studiul menționat în întrebare a fost realizat de către Banca Mondială, la solicitarea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV), prin intermediul AMPOSDRU, fiind finanțat din fonduri europene dedicate asistenței tehnice, lucru care reiterează și dovedește încă o dată angajamentul și implicarea MMFPSPV în problematica incluziunii sociale a întregii populații a României, inclusiv a celei de etnie romă.

Solicitarea a vizat analiza situației curente și formularea unui set de recomandări de politici referitoare la incluziunea romilor, în vederea pregătirii procesului de programare pentru viitoarea perioadă de finanțare din fonduri structurale nerambursabile 2014-2020. Diagnosticul și măsurile propuse vizează domeniile prioritare precum: protecție socială, ocupare, educație, sănătate, locuire și modernizarea habitatului, combaterea discriminării și mecanisme instituționale pentru furnizarea eficientă de servicii locale și folosirea instrumentelor UE.

Studiul se bazează în primul rând pe date din interviuri realizate prin Ancheta Regională privind Situația Romilor (SRR) dezvoltată și aplicată de către Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, Banca Mondială și Comisia Europeană în perioada mai-iulie 2011, utilizând pentru eșantionare datele Recensământului populației și locuințelor din anul 2002 și prin urmare apreciem că, este posibil ca datele să se fi schimbat până la momentul 2014. La toate acestea se mai adaugă și provocarea ridicată de auto-declararea etniei/ auto-identificarea ca aparținând etniei romă, având în vedere faptul că, în conformitate cu datele Recensământului populației și locuințelor din anul 2011, un număr de 621.573 persoane s-au declarat ca fiind de etnie romă, motiv pentru care este greșit să atribuim acestei etni unui număr mai mare de persoane (care ele însele nu s-au declarat ca aparținând acestei etnii) și să afirmăm că numărul lor se ridică a 1,5-2,5 milioane de persoane.

Descrierea pe larg a metodologiei utilizate de către Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare, Banca Mondială și Comisia Europeană în cadrul Anchetei regionale sus menționate poate fi vizualizată, în limba engleză, la următoarea adresă de web: http://issuu.com/undp_in_europe_cis/docs/integrated_roma.web_1_

Organizarea și funcționarea sistemului național de asistență socială sunt guvernate de Legea asistenței sociale nr. 292/2011 și de legile speciale în ceea ce privește protecția copilului, a persoanelor vârstnice, a persoanelor cu handicap, a grupurilor vulnerabile etc.. Astfel, Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV), împreună cu instituțiile aflate în subordinea sau sub autoritatea sa, elaborează politicile publice în domeniu, administrează și coordonează sistemul național de asistență socială, promovează drepturile familiei, copiilor, persoanelor vârstnice, persoanelor cu handicap și oricărei alte persoane aflate în risc de sărăcie și excluziune socială și susține financiar și tehnic programele de asistență socială destinate acestora.

Mai mult, conform prevederilor legii sus menționate, responsabilitatea privind dezvoltarea propriilor capacități de integrare socială și implicarea activă în soluționarea situațiilor de dificultate revine fiecărei persoane, precum și familiei acesteia, autoritățile statului intervenind prin crearea de oportunități egale și, în subsidiar, prin acordarea de beneficii de asistență socială și servicii sociale adecvate.

Unul din principiile de bază pe care este construit sistemul de asistență socială este nediscriminarea, potrivit căreia persoanele vulnerabile beneficiază de măsuri și acțiuni de protecție socială fără restricție sau preferință față de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, opinie, sex ori orientare sexuală, vârstă, apartenență politică, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată.

În ceea ce privește măsurile implementate de MMFPSPV în vederea creșterii incluziunii sociale și pe piața muncii a cetățenilor români aparținând minorității romilor sunt cele cuprinse în HG nr.1221/2011 de aprobare a Strategiei Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor, la capitolul VII, lit. B (obiective și domenii de acțiune în domeniul ocupării) și respectiv lit. F1 (obiective și domenii de acțiune în domeniul protecției copilului), strategie care este în curs de modificare și completare la propunerea Agenției Naționale pentru Romi, instituția care inițiază și conduce acest proces.

Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV) nu colectează date statistice și nu produce/diseminează statistici oficiale care să permită o dimensionare exactă a "situației de risc social" în care se află cei 2,5 milioane de romi, după cum relevă studiul pe care îl citați și totodată, nu deține date oficiale privitoare la discriminarea populației de etnie romă de către potențialii angajatori. De asemenea, având în vedere atribuțiile stabilite prin legislația în vigoare, MMFPSPV nu realizează statistici sau prognoze de natură celor despre care faceți vorbire.

MMFPSPV identifică, elaborează și promovează strategiile și politicile Guvernului în domeniul muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice în conformitate cu documentele strategice naționale care stabilesc cadrul și direcțiile de dezvoltare economică

sustenabilă, politicile Uniunii Europene și principiile ordinii de drept și ale democrației.

Astfel, strategiile și politicile Guvernului în domeniul muncii țin cont de obiectivul general al României pentru anul 2020 de atingere a țintei de ocupare de 70% pentru populația în vârstă de 20-64 ani. În acest sens, în raport cu problema șomajului pe care o expuneți, una dintre prioritățile instituției noastre este de a asigura un cadru legislativ și instituțional care să fie favorabil creșterii ratei de ocupare a forței de muncă, de a identifica, elabora și promova măsuri focalizate pe îndepărtarea constrângerilor în calea creșterii ocupării forței de muncă care să conducă la îmbunătățirea funcționării pieței muncii, facilitarea tranzițiilor de la șomaj sau inactivitate către ocupare, consolidarea competențelor profesionale ale forței de muncă și optimizarea structurii ocupaționale a forței de muncă. În această prioritate se înscriu următoarele inițiative ale instituției noastre:

➤ **Elaborarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014 – 2020 (SNOFM)**, prin care MMFPSPV își propune să impulsioneze eforturile de a atinge ținta de ocupare asumată. Acest document strategic, aprobat prin Hotărârea nr. 1071 din 11 decembrie 2013, are la bază o viziune integrată asupra politicilor relevante, atât din perspectiva dezvoltării cererii, cât și din perspectiva gestionării ofertei pe piața muncii și propune soluții realiste de finanțare din bugetul național, bugetul asigurărilor pentru șomaj și din Fondurile Structurale și de Investiții alocate în perioada de programare 2014 – 2020.

Planul de acțiuni pe perioada 2014 – 2020 pentru implementarea Strategiei stabilește următoarele obiective specifice și direcții de acțiune:

1. Creșterea ocupării în rândul tinerilor și prelungirea vieții active a persoanelor în vârstă;

1.1. Diminuarea șomajului în rândul tinerilor și a numărului de tineri din categoria NEETs;

1.2. Creșterea participării pe piața muncii a persoanelor în vârstă;

2. Îmbunătățirea structurii ocupaționale și participării pe piața muncii în rândul femeilor și persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile;

2.1. Reducerea ocupării în agricultura de subzistență și facilitarea relocării acestei resurse umane către activități non-agricole;

2.2. Creșterea participării femeilor pe piața muncii, inclusiv prin măsuri suport de reconciliere a vieții profesionale cu cea de familie;

2.3. Creșterea participării persoanelor aparținând grupurilor vulnerabile pe piața muncii prin dezvoltarea de măsuri care să combine suportul social cu activarea;

3. Dezvoltarea unei resurse umane cu un nivel înalt de calificare și competențe adaptate la cerințele pieței muncii;

3.1. Sprijinirea adaptabilității și dezvoltării permanente a forței de muncă corelate cu

schimbările structurale ale pieței muncii;

3.2. Îmbunătățirea nivelului de competențe al persoanelor șomere și inactive apte de muncă pentru a facilita reintegrarea acestora pe piața muncii;

4. Îmbunătățirea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii;

4.1. Consolidarea mecanismului de fundamentare, implementare, monitorizare și evaluare a politicilor cu impact pe piața muncii;

4.2. Consolidarea dialogului social la toate nivelurile pentru a facilita adoptarea, implementarea și respectarea politicilor cu impact pe piața muncii.

➤ **Modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare**, prin Legea nr. 250 din 19 iulie 2013, în sensul simplificării modului de implementare a măsurilor de stimulare a ocupării și reducerii obligațiilor angajatorilor.

Astfel, în forma actuală modificată și completată, *Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare* stabilește următoarele măsuri menite să crească șansele de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă:

1. Informarea și consilierea profesională – un ansamblu de servicii acordate persoanelor în căutarea unui loc de muncă, de centre specializate, organizate în cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă, precum și de alți furnizori de servicii din sectorul public sau privat acreditați în acest sens, constând în: a) furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor; b) evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale; c) dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră; d) instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă.

2. Medierea muncii – punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu, de către agențiile pentru ocuparea forței de muncă, care au obligația de a identifica locurile de muncă vacante la angajatori și a le face cunoscute persoanelor în căutarea unui loc de muncă, realizată prin: a) furnizarea de informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora prin publicarea, afișarea, organizarea de burse ale locurilor de muncă; b) medierea electronică având ca scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnicii de calcul; c) preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinilor, experiența și cu interesele acestora.

3. Formarea profesională – inițierea, recalificarea, perfecționarea și specializarea

persoanelor în căutarea unui loc de muncă, ținându-se seama de cerințele de moment și din perspectiva pieței muncii și în concordanță cu opțiunile și aptitudinile individuale ale persoanelor beneficiare ale acestor măsuri; formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează în baza Planului național de formare profesională elaborat anual de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și aprobat de MMFPSPV, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă prin centrele de formare profesională din subordinea acestora și prin centrele regionale pentru formarea profesională a adulților ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și prin furnizori de servicii de formare profesională, din sectorul public sau privat, autorizați în condițiile legii, iar formele prin care se realizează sunt: cursuri, stagii de practică și specializare, precum și alte forme, în condițiile legii.

4. Evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale – a căror finanțare se asigură din bugetul asigurărilor pentru șomaj, o singură dată, pentru fiecare perioadă în care persoana beneficiară se află în căutarea unui loc de muncă și se realizează de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, prin centrele de formare profesională autorizate ca centre de evaluare din subordinea acestora, de centrele regionale de formare profesională autorizate ca centre de evaluare ale ANOFM precum și de către persoanele juridice de drept public sau privat autorizate, în condițiile legii, ca centre de evaluare;

5. Consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri – servicii acordate, la cererea persoanelor în căutarea unui loc de muncă, gratuit, o singură dată, pentru fiecare perioadă în care persoana beneficiară se află în căutarea unui loc de muncă, sub formă de servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță;

6. Completarea veniturilor salariale pentru persoanele cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizația de șomaj potrivit legii și care se angajează cu normă întreagă, conform prevederilor legale în vigoare și, ca urmare a angajării, le încetează plata indemnizației de șomaj; aceste persoane beneficiază, din momentul angajării până la sfârșitul perioadei pentru care erau îndreptățite să primească indemnizația de șomaj, de o sumă lunară, reprezentând 30% din cuantumul indemnizației de șomaj, stabilită și, după caz, reactualizată conform legii;

7. Acordarea unei prime de încadrare egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării absolvenților instituțiilor de învățământ și absolvenții școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 12 luni, din bugetul asigurărilor pentru șomaj;

8. Completarea veniturilor absolvenților cărora li s-a stabilit dreptul la indemnizație de șomaj potrivit legii și se angajează în perioada de acordare a indemnizației, cu normă întreagă

pentru o perioadă mai mare de 12 luni, beneficiază din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o **sumă egală cu indemnizația de șomaj la care ar fi avut dreptul**, în condițiile legii, până la expirarea perioadei de acordare a acesteia, dacă nu s-ar fi angajat;

9. Stimularea mobilității forței de muncă – acordarea unor stimulente materiale șomerilor care se încadrează în muncă în alte localități decât cele în care domiciliază, prin schimbarea domiciliului (**prima de instalare - egală cu de șapte ori valoarea indicatorului social de referință** în vigoare la data instalării) sau la o distanță mai mare de 50 km de domiciliu (**prima de încadrare - egală cu de două ori valoarea indicatorului social de referință** în vigoare la data acordării). Menționăm că, atât prima de încadrare, cât și prima de instalare se acordă, la cerere, și șomerilor de lungă durată înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj. Prima de încadrare nu se cumulează cu prima de instalare.

Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, stabilește următoarele măsuri destinate stimulării angajatorilor pentru încadrarea în muncă a șomerilor și crearea de noi locuri de muncă:

1. Acordarea lunar, pe o perioadă de 12 luni, a unei subvenții angajatorilor care încadrează în muncă, potrivit legii, pe durată nedeterminată, absolvenți ai unor instituții de învățământ, subvenție a cărei valoare este diferențiată în funcție de nivelul de studii, după cum urmează:

a) o sumă egală cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții ciclului inferior al liceului sau ai școlilor de arte și meserii;

b) o sumă egală cu de 1,2 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ secundar superior sau învățământ postliceal;

c) o sumă egală cu de 1,5 ori valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data încadrării în muncă, pentru absolvenții de învățământ superior.

Angajatorii care încadrează absolvenți în aceste condiții sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora **cel puțin 18 luni de la data încheierii**.

Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată **absolvenți din rândul persoanelor cu handicap** în aceste condiții primesc lunar, pe o perioadă de 18 luni, același tip de subvenție.

2. Acordarea lunar, pe o perioadă de 12 luni, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, a unei subvenții egale cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare, angajatorilor care încadrează, pe perioadă nedeterminată, șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri care sunt unici susținători ai familiilor monoparentale, cu obligația de menținere a raporturilor de muncă sau de serviciu timp de cel puțin 18 luni.

3. Acordarea lunar, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, a unui subvenții egale cu valoarea indicatorului social de referință în vigoare, angajatorilor care încadrează în muncă, potrivit legii, șomeri care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinesc, conform legii, condițiile pentru a solicita pensia anticipată parțială sau de acordare a pensiei pentru limită de vârstă, dacă nu îndeplinesc condițiile de a solicita pensia anticipată parțială, pe perioada angajării acestora, până la data îndeplinirii condițiilor respective.

De asemenea, *Legea nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare*, prevede și o serie de măsuri menite să promoveze participarea pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială, care se realizează prin **acompaniament social personalizat, prin activități de informare și promovare a intereselor acestora în rândul angajatorilor și prin subvenționarea locului de muncă.**

Acompaniamentul social personalizat reprezintă un ansamblu de servicii oferit de ANOFM, prin intermediul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, în baza unui contract de solidaritate încheiat pe **1-3 ani**, prin care tânărul aflat în risc de excluziune socială are acces, în mod gratuit, la **informare și consiliere profesională, medierea muncii, respectiv plasarea în muncă la un angajator a cărui ofertă de muncă a fost selectată ca fiind corespunzătoare pregătirii profesionale și altor condiții cuprinse în dosarul întocmit la înregistrarea ca persoană în căutarea unui loc de muncă, în evidența agenției pentru ocuparea forței de muncă.**

Activitățile de informare și promovare a intereselor tinerilor cu risc de marginalizare socială în rândul angajatorilor, în vederea integrării pe piața muncii a acestor categorii de persoane, vizează: a) **conștientizarea și promovarea prevederilor legii în rândul actorilor regionali, locali și al partenerilor sociali;** b) **diseminarea informațiilor privind avantajele încadrării în muncă a acestor categorii de persoane;** c) **interacțiunea directă cu angajatorii care dispun de locuri de muncă vacante;** d) **identificarea de angajatori de inserție.**

Angajatorii care încadrează tineri cu risc de marginalizare socială și care beneficiază de acompaniament social personalizat în baza unui contract de solidaritate, denumiți **angajatori de inserție**, beneficiază lunar, conform prevederilor legale, pentru fiecare persoană din această categorie, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de **o sumă egală cu salariul de bază stabilit la data angajării tinerilor, dar nu mai mult de două ori valoarea indicatorului social de referință, în vigoare la data încadrării în muncă, până la expirarea duratei contractului de solidaritate.**

Măsurile prezentate sunt destinate **tuturor categoriilor de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și care se află în evidențele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), deci atât persoanelor nerome, cât și persoanele rome;** astfel, art. 4 alin (1) din *Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de*

muncă, cu modificările și completările ulterioare stabilește: "În aplicarea prevederilor prezentei legi sunt excluse orice fel de discriminări pe criterii politice, de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex și vârstă".

În ceea ce privește **șomajul în rândul tinerilor**, considerăm că, aceasta este o problemă socială cu implicații importante la nivelul întregii societăți românești. Inserția tinerilor pe piața muncii este influențată de factori multipli, precum: pregătirea profesională, statutul socio-economic, schimbările tehnologice, efectele crizei economico-financiare, situația actuală impunând o permanentă adaptare la schimbările survenite rapid într-un mediu din ce în ce mai competitiv. În acest context, stimularea ocupării tinerilor este una dintre prioritățile naționale majore, iar MMFPSPV a manifestat o preocupare permanentă pentru identificarea și aplicarea celor mai eficiente măsuri care să conducă la creșterea șanselor tinerilor pe piața muncii. Acțiunile MMFPSPV în acest sens s-au materializat în:

➤ **Modificarea și completarea cadrului legislativ privind ucenicia la locul de muncă - *Legea nr. 279/2005 republicată***, în sensul facilitării tranziției de la șomaj sau inactivitate la piața muncii prin intermediul acestei rute de formare, corelării cererii cu oferta de competențe și creșterii calității calificării profesionale. Astfel, principalele modificări vizează, pe de o parte, **derularea programelor de formare profesională de către furnizori de formare profesională autorizați în condițiile legii și, pe de altă, finanțarea formării profesionale și din alte surse decât bugetul asigurărilor pentru șomaj**, inclusiv din Fondul Social European.

➤ **Elaborarea cadrului de reglementare a efectuării stagiului de către absolvenții de învățământ superior - *Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior*** care, pentru a compensa deficitul de calificare sau experiență și pentru a facilita astfel tranziția tinerilor absolvenți de învățământ superior din sistemul educațional către un loc de muncă decent și durabil corespunzător studiilor absolvite, prevede efectuarea stagiului în baza unui contract de stagiu, care se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă, cu o durată de șase luni și care cuprinde drepturi și obligații de natură a le oferi acestora șansa de a învăța direct de la profesioniști, precum și condiții bune de muncă și de consolidare a formării profesionale. Totodată, prin acest act normativ au fost stabilite sursele de finanțare ale stagiului – naționale și europene (Fonduri Structurale Europene), dar și o măsură de stimulare a angajatorilor care încheie un contract de stagiu în condițiile acestei legi, potrivit căreia aceștia primesc lunar, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pe perioada derulării contractului de stagiu, o sumă egală cu **1,5 ori valoarea indicatorului social de referință**, în limita fondurilor alocate cu această destinație.

➤ **Elaborarea și implementarea unei scheme pilot de tip "Garanții pentru tineri"**, aprobată de Guvernul României la 15 mai 2013 printr-un Memorandum cu tema: *Implementarea unei Scheme pilot de tip "Garanții pentru tineri" în vederea îmbunătățirii accesului pe piața muncii.*

Această schemă este finanțată din Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007 – 2013 (POSDRU 2007 – 2013) și are un buget alocat de 10 milioane euro, distribuiți pentru două proiecte în valoare de 5 milioane euro fiecare, cu o cofinanțare de 9% asigurată de fiecare partener, în funcție de bugetul asumat.

Cele două proiecte „**Garanții pentru TINERi!**” și „**Investiția în tineri, investiția în viitorul nostru!**”, cu derulare în perioada 23 decembrie 2013 – 30 iunie 2015, vizează un grup țintă de 5.052 de tineri absolvenți de liceu, care nu au fost declarați admiși la examenul de bacalaureat. Grupul țintă ales face parte din categoria tinerilor NEETs - tineri care nu sunt cuprinși nici în educație sau formare, nici nu sunt angajați. Tinerii selectați beneficiază de un plan de acțiune personalizat, corespunzător nevoilor identificate, constând în acces la servicii integrate de informare, consiliere și orientare, formare profesională ucenicie, prospectare și mediere, în vederea ocupării unui loc de muncă și asistență în inițierea de afaceri independente.

Concret, peste 3.500 de tineri vor urma cursuri de calificare de nivelul 1 (360 ore) sau nivel 2 (720 ore), alți 376 vor participa la stagii-pilot de ucenicie și peste 1.000 de tineri vor beneficia de cursuri de dezvoltare a competențelor antreprenoriale. Cele mai bune 144 de idei de afaceri vor fi premiate, iar autorii lor îndrumați în inițierea de afaceri independente. Mai mult, pentru creșterea gradului de informare în rândul cetățenilor, autorităților publice locale și angajatorilor în ceea ce privește oportunitățile de angajare a tinerilor, vor fi înființate 26 de centre de garanție pentru tineret (22 județene și 4 regionale), vor fi organizate o serie de evenimente și campanii de informare locale și naționale, precum și 20 de târguri de locuri de muncă.

➤ **Elaborarea Planului de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014 – 2015**, aprobat de Guvernul României prin Memorandum în luna decembrie a anului 2013, prin care România își îndeplinește obligația de punere în aplicare a Recomandării Consiliului European din 22 aprilie 2013, putând beneficia în acest fel de fondurile suplimentare alocate prin *Inițiativa privind Ocuparea Tinerilor*.

Documentul strategic, aflat în implementare de la 1 ianuarie 2014, cuprinde o serie de măsuri de sprijin integrate într-o abordare strategică și adaptate la circumstanțele naționale; aceste măsuri urmează să fie finanțate din surse multiple: bugetul de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, Fondurile Structurale și de Investiții alocate pentru perioada 2014 – 2020, precum și din fondurile *Inițiativei pentru Ocuparea Tinerilor* și sunt concentrate pe intervenție timpurie și sprijinire a integrării tinerilor pe piața muncii. Inițiativele planificate în cadrul *Planului de Implementare a Garanției pentru Tineret 2014* vizează:

- programe educaționale de tip a doua șansă;
- stimularea ocupării pe cont propriu și a antreprenoriatului pentru tineri;
- consilierea și orientarea profesională;
- evaluarea și recunoașterea competențelor profesionale obținute în sistem nonformal și informal;
- formare profesională;
- acordarea de prime mobilitate, inclusiv șomerilor de lungă durată;
- acordarea de prime instalare, inclusiv șomerilor de lungă durată;
- subvenții acordate angajatorilor pentru încadrarea tinerilor;
- acordarea de acompaniament personalizat pentru tineri cu risc de marginalizare socială, prin încheierea de contracte de solidaritate și oferirea de servicii specifice, inclusiv prin acordarea de subvenții angajatorilor de inserție care încadrează persoane din această categorie;
- dezvoltarea abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor și facilitarea accesului acestora la finanțare (START);
- stimularea înființării și dezvoltării microîntreprinderilor de către întreprinzătorii tineri (SRL-D);
- mentorarea tinerilor care accesează Programul pentru stimularea înființării și dezvoltării microîntreprinderilor de către întreprinzătorii tineri (SRL-D).

În ceea ce privește implementarea strategiilor și politicilor în domeniul ocupării forței de muncă și al formării profesionale a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) este instituția cu atribuții în domeniu.

ANOFM, prin intermediul rețelei sale de agenții teritoriale pentru ocuparea forței de muncă, aplică politicile elaborate de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice privind piața muncii - **măsuri active/de stimulare a ocupării forței de muncă orientate către toate persoanele în căutarea unui loc de muncă și măsuri pasive/de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă¹**, având următoarele obiective principale:

1. stimularea ocupării forței de muncă și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă;
2. prevenirea șomajului;
3. participarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă la serviciile de formare profesională;
4. asigurarea egalității de șanse pe piața internă a forței de muncă și combaterea oricăror forme de discriminare pe piața muncii;
5. creșterea incluziunii sociale;

6. protecția persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj;

7. facilitarea liberei circulații a lucrătorilor în statele membre ale Uniunii Europene și în statele semnatare ale Acordului privind Spațiul Economic European, precum și în alte state cu care România a încheiat tratate, acorduri, convenții și înțelegeri;

8. sprijinirea cetățenilor români în vederea încadrării în muncă în statele cu care România nu are încheiate acorduri bilaterale în domeniul forței de muncă.

În ceea ce privește **participarea la implementarea *Strategiei Guvernului României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității romilor pentru perioada 2012 – 2020***, strategie care este rezultatul efortului comun al autorităților române de gestionare a fenomenului complex al excluziunii sociale a romilor, MMFPSPV, prin Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), și-a asumat obiectivul specific de "**stimulare a creșterii ocupării forței de muncă a persoanelor aparținând minorității rome**". Măsurile de natură a realiza îndeplinirea acestui obiectiv se regăsesc în **Programul național de ocupare a forței de muncă și în Planul național de formare profesională**, întocmite anual de ANOFM și aprobate de MMFPSPV. Toate măsurile incluse în aceste documente de planificare sunt oferite în conformitate cu *Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare* și sunt proiectate de așa manieră încât să fie orientate către **reprezentarea echilibrată a tuturor categoriilor de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv a persoanelor care au acces mai greu pe piața muncii și, implicit, a persoanelor aparținând minorității rome.**

Astfel, una dintre prioritățile **Programului de ocupare a forței de muncă pentru anul 2014** este **ocuparea persoanelor care au un acces mai greu pe piața muncii**: persoane de etnie romă, persoane cu handicap, tineri care au părăsit sistemul instituționalizat de protecție a copilului, persoane eliberate din detenție, cetățeni străini. Astfel, prin implementarea **Programului de ocupare a forței de muncă pentru anul 2014** se urmărește încadrarea în muncă a **5.605 persoane de etnie romă**. **În primul trimestru al anului 2014**, prin punerea în aplicare a **Programului de ocupare a forței de muncă** s-a realizat încadrarea a **unui număr de 1.191 persoane de etnie romă**.

De asemenea, în cadrul **Programului de ocupare a forței de muncă pentru anul 2014**, s-a propus **Programul 145, special pentru comunități cu număr mare de etnici romi**, prin care se estimează ocuparea unui număr total de 2.200 persoane, aproximativ 32% din numărul total al persoanelor de etnie romă propuse a fi ocupate în anul 2014. Prin **Programul 145**, în primele trei luni ale acestui an, s-a realizat **încadrarea a 550 persoane de etnie romă**, astfel:

¹ Legea nr. 202/2006 republicată privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

- prin **servicii de mediere** – 476 persoane, din care: 306 persoane pe perioadă nedeterminată și 170 persoane pe perioadă determinată;
- prin **servicii de informare și consiliere** – 70 persoane;
- prin **organizarea cursurilor de formare profesională** – 4 persoane;
- prin **completarea veniturilor șomerilor care se încadrează înainte de expirarea indemnizației de șomaj** – 3 persoane;
- prin **subvenționarea locului de muncă** – 2 absolvenți de instituții de învățământ.

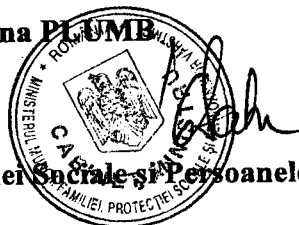
Planul național de formare pentru anul 2014 acordă o atenție deosebită persoanelor aparținând unor grupuri dezavantajate pe piața muncii, precum: șomeri de lungă durată, persoane care își desfășoară activitatea în mediul rural, persoane cu dizabilități, romi. Astfel, **până la data de 28 februarie**, în cursurile de formare profesională au fost cuprinse **85 de persoane din rândul romilor**.

Îmbunătățirea situației persoanelor de etnie romă presupune o abordare integrată, un proces planificat, pe termen scurt, mediu și lung și acțiuni conjugate din toate domeniile administrației publice, atât centrale, cât și locale. Pentru domeniul ocupării, considerăm prioritară **sprijinirea activă a persoanelor aparținând minorității rome și, în special, a acelor persoane de etnie romă în situații de risc ridicat**: tinerii, șomerii de lungă durată, șomerii de peste 45 de ani, șomerii care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, persoanele cu handicap, în sensul creării și, ulterior, consolidării capacității individuale de a intra și de a rămâne pe o piață a muncii deschisă și legală, prin: programe de informare, de consiliere personalizată în carieră, de formare și perfecționare profesională, de stimulare a antreprenoriatului.

Față de cele prezentate, considerăm că prioritățile instituției noastre sunt de natură a sprijini persoanele de etnie romă.

Cu deosebită considerație,

Rovana **PLUMB**



Ministrul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice