



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale  
2014 - 2020

# NOI ABORDĂRI DE INTEGRARE

## pe piața forței de muncă



VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru  
Tinerii NEETs din Regiunea Centru” POCU/284/1/3/120494  
Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capital Uman 2014-2020



## CINE SUNTEM?

S.C. ULTRA SECURITY S.R.L., în parteneriat cu S.C. ULTRA TRAINING S.R.L. implementează proiectul „VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru” POCU/284/1/3/120494, cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, Axa prioritară 1 - Inițiativa “Locuri de muncă pentru tineri”, pentru o perioadă de 8 luni, mai - decembrie 2018, în regiunea Centru.

## PREZENTAREA PROIECTULUI

### TITLUL PROIECTULUI:

„VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru” POCU/284/1/3/120494

### OBIECTIVUL GENERAL:

**Obiectivul general** al proiectului îl constituie creșterea oportunităților de ocupare și facilitarea integrării pe piața muncii pentru **tineri NEETs șomeri cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani**, din regiunea Centru, **județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba**, prin oferirea serviciilor integrate de măsuri active și personalizate de ocupare, cuprinzând mediere, informare, business și life coaching, evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, respectiv non-formale și/sau informale - Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație.

### SERVICII GRATUITE:

1. Programe de formare profesională;
2. Servicii de ocupare - medierea pe piața muncii;
3. Evaluarea și certificarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal, în meseria de ”Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație”;
4. Ședințe de business coaching;
5. Servicii de asistență - finanțare cheltuielă aferentă serviciilor de creșă sau afterschool

**GRUP ȚINTĂ:** este constituit din **360 tineri NEETs șomeri** cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, cu domiciliul sau reședința în regiunea Centru (județele Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Alba și Sibiu), care nu au loc de muncă, nu urmează niciun program educațional sau de formare.

Aceștia vor fi recrutați indiferent de categorie socială, mediu de proveniență, sex, etnie, religie sau orientare sexuală.

**CONDIȚII DE ACCES:** TINERI cu vârsta cuprinsă între 16-24 ani, cu domiciliul sau reședința în regiunea Centru (județele Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Alba și Sibiu), care nu au loc de muncă, nu urmează niciun program educațional sau de formare.

**PERIODA DE IMPLEMENTARE A PROIECTULUI:** 2 mai 2018 - 31 decembrie 2018

**REGIUNEA DE IMPLEMENTARE CENTRU:** Județele Brașov, Covasna, Sibiu, Harghita, Mureș, Alba

**FINANȚATOR:** Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

#### **PROGRAME DE FORMARE PROFESIONALĂ GRATUITE:**

- AGENT DE SECURITATE
- COAFOR
- FLORAR - DECORATOR
- INSPECTOR RESURSE UMANE
- LUCRĂTOR ÎN COMERȚ
- OPERATOR INTRODUCERE, VALIDARE SI PRELUCRARE DATE
- OPERATOR MAȘINI-UNELTE CU COMANDĂ NUMERICĂ.

Prezentul proiect are drept scop pe termen lung introducerea unor elemente integrate inovatoare în domeniul ocupării, prin corelarea cererii și ofertei pieței forței de muncă, ce vor facilita integrarea grupului țintă pe o piață a muncii competitive și în continuă schimbare și abordează teme precum nediscriminare, inovare socială, îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicării.

Proiectul contribuie la dezvoltarea capitalului uman și creșterea calității forței de muncă ocupate, în concordanță cu obiectivul general al POCU, oferind competențele necesare în vederea „facilitării inserției tinerilor NEETs pe piața muncii și ocupării durabile a acestora”.

**Pentru informații suplimentare ne puteți contacta:**

E-mail: [proiect@ultrasecurity.ro](mailto:proiect@ultrasecurity.ro)

Telefon: 0730133382

## Integrare pe piața forței de muncă a tinerilor NEETs

Numărul din ce în ce mai mare al programelor de combatere a șomajului în rândul tinerilor și fondurile publice investite în acestea au determinat numeroase instituții și societăți din statele membre ale UE să includă acest subiect în programele lor de activitate. La nivel european documentul strategic „Tineretul-Investiție și Capacitare” are printre obiective accesul tinerilor pe piața muncii alături de educație, solidaritate, participare civică, etc.

Job NET - rețeaua de parteneriate creată pentru dezvoltarea de abordări inovative pentru integrarea pe piața forței de muncă a tinerilor NEETs șomeri își propune să stimuleze cererea de forță de muncă și să susțină efortul de creare a locurilor de muncă noi și productive, să contribuie la valorificarea resurselor umane cu competențe și calificări mai bune pentru o economie competitivă și o piață a muncii participativă și incluzivă.

Rețeaua de Parteneriat reunește actori relevanți ai mediului de afaceri / academic / de formare / sectorul public: Universități; Instituții publice; Furnizori de formare / formare profesională continuă autorizați, publici și privați; ONG-uri; Patronate; Asociații profesionale; Societăți comerciale.

Rețeaua promovează inovarea socială și integrarea tinerilor NEETs șomeri pe piața forței de muncă prin implicarea în politici publice prin care sunt aduse metode inovatoare de implicare activă a membrilor comunității în operațiunile sprijinite, inclusiv pentru depășirea barierelor de ordin moral sau care tin de cutumele din societate sau etnice, precum și valorificarea oportunităților locale.

Politicile de promovare a unei ocupări de calitate reprezintă o premisă pentru realizarea unei creșteri economice durabile, incluzive și inteligente. Pentru a atinge acest obiectiv este necesară fundamentarea pe baze științifice a politicilor, dar și îmbunătățirea cadrului general de elaborare, implementare și monitorizare. La fel de important este și dialogul social la toate nivelurile, pentru a facilita adoptarea, implementarea și respectarea politicilor naționale, sectoriale și locale cu impact pe piața muncii, care să asigure echitate și șanse egale.

Integrarea pe piața forței de muncă a tinerilor NEETs și creșterea nivelului de ocupare este obiectivul de bază al prezentei rețele. Impactul acesteia va avea ca punct de plecare principalele provocări cu repercusiuni asupra pieței muncii: nivelul scăzut de ocupare, ponderea mare a populației inactive și a migrației de muncă, productivitatea scăzută a muncii, deficitul de locuri de muncă productive și forța de

muncă calificată în mediul rural, accesul limitat pe piață al grupurilor vulnerabile.

### **Situația tinerilor din România pe piața forței de muncă**

Datele referitoare la ocuparea tinerilor din România așa cum au fost rezumate în documentul strategic al Ministerul Tineretului și Sportului ne arată starea nefavorabilă în valoare absolută, dar și decalajele față de situația europeană și mai ales față de țintele europene:

- Rata de ocupare a populației în vârstă de 20-64 ani în România (63,8% în 2012) este mai mică decât media Uniunii Europene (68,5% în 2012), ținta națională fiind de 70% până în anul 2020.
- Tinerii - au acces mai târziu și în măsură mai mică la piața muncii:
  - Tinerii de 15-19 ani sunt aproximativ la jumătatea nivelului european cu rata de ocupare 8,4%;
  - doar ceva mai mult de 1 din 3 tineri români de 20-24 de ani sunt ocupați față de aproximativ jumătate dintre tinerii europeni;
  - 67,5% dintre tinerii români de 25-29 de ani sunt ocupați față de 72,1% dintre tinerii europeni.
  - Tinerii români se confruntă cu o piață a muncii rigidă, fără forme flexibile de angajare disponibile, care să permită continuarea studiilor în paralel cu angajarea. Doar 17,3% din tinerii angajați din România între 15 și 24 de ani lucrau în 2010 cu program de lucru parțial față de 28,9% în UE-28.

## **PRINCIPALELE PROVOCĂRI CU IMPACT ASUPRA PIETEI MUNCII**

Tranziția la economia de piață, situația socioeconomică la nivel național, dar și crizele la nivel european au avut un impact considerabil asupra pieței muncii atât din perspectiva cererii de muncă, cât și a ofertei de muncă. Dialogul social și parteneriatele realizate pe piața muncii au fost identificate ca domenii ce necesită consolidare pe perioada următoare.

Șomajul, calitatea precară a ocupării, subutilizarea capitalului uman existent, nivelul scăzut al productivității muncii și, respectiv, al salariilor, migrația internațională de muncă, tratarea discriminatorie a unor grupuri ale populației pe piața muncii, sistemul imperfect de protecție socială pe piața muncii - toate aceste fenomene întâlnite frecvent pe piața muncii au consecințe nefaste asupra echilibrului social și politic din țară.

Piața muncii este puternic influențată de factorii socioeconomici interni și externi, iar în acest context calitatea forței de muncă dobândește o mare importanță. Sistemul educațional trebuie adaptat la cerințele pieței muncii, astfel încât să genereze forță de muncă cu un grad înalt de adaptabilitate la schimbările rapide ale pieței muncii și la cerințele din ce în ce mai diverse ale angajatorilor.

Provocările specifice pieței muncii din România identificate se referă la:

- Participarea pe piața muncii: Rata de ocupare a femeilor redusă; Participare scăzută a lucrătorilor vârstnici pe piața muncii; Nivelul ridicat al șomajului în rândul tinerilor și al tinerilor NEETs; Durata redusă a vieții profesionale;
- Politici active pe piața muncii: Nivel scăzut al cheltuielilor cu politicile active pe piața muncii; furnizare, focalizare și personalizare insuficientă a măsurilor de ocupare; funcționarea deficitară a serviciilor de ocupare;
- Sisteme de securitate socială adecvate și orientate spre ocupare: Acoperire și nivel inadecvat al beneficiilor de șomaj, capcana sărăciei, risc de sărăcie în muncă, capcana salariilor mici;
- Echilibrul muncă - viața personală: Furnizarea insuficientă a facilităților de îngrijire de calitate a copiilor și/sau a persoanelor dependente; Incidență ridicată a inactivității și a muncii cu timp parțial involuntare (involuntary part-time employment);
- Egalitate de gen: Decalaj înalt între femei și bărbați în ceea ce privește rata de ocupare;
- Îmbunătățirea ofertei de competențe și a productivității, învățarea pe tot parcursul vieții (LLL) Neadekvarea calificărilor, sistem de previzionare insuficientă a competențelor; Participarea populației adulte în educație și formare profesională la un nivel persistent redus;
- Îmbunătățirea sistemelor de formare și educație: Incidență ridicată a părăsirii timpurii a școlii; Atractivitate scăzută a educației și formării profesionale; Furnizare insuficientă a oportunităților de educație de înaltă calitate;

## Dialog social și parteneriat pe piața muncii

Creșterea gradului de conștientizare a importanței dialogului social, precum și dezvoltarea acestuia în vederea derulării consultărilor și schimbului de informație în domeniul politicilor sociale și economice sunt esențiale pentru consolidarea încrederii reciproce și cooperarea între

angajatori, angajați, organele centrale de specialitate ale administrației publice și autoritățile administrației publice locale.

O provocare identificată în acest domeniu este capacitatea slabă de creare a parteneriatelor, în special la nivel local, lipsa unui dialog local constructiv între principalii actori cu potențial de contribuție la dezvoltarea comunitară (administrația publică locală, sectorul privat, societatea civilă, donatorii, comunitatea, inclusiv migranții).

Una dintre condițiile-cheie pentru a obține creșteri durabile a ratei de ocupare cu impact atât asupra indivizilor, cât și a economiei naționale în ansamblu este capacitatea instituțională consolidată a tuturor actorilor implicați în dezvoltarea și derularea politicilor publice în domeniu, precum și de existența mecanismelor coerente care să asigure implementarea politicilor publice. Un rol important trebuie să revină creșterii capacității instituționale la nivelul autorităților publice locale, atât din perspectiva colaborării cu administrația centrală, cât și a cooperării cu societățile. Autoritățile regionale/locale exercită un rol crucial în promovarea și dezvoltarea economică și socială a regiunilor. Capacitatea instituțională a Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă necesită a fi consolidată și adaptată în permanență la cerințele pieței muncii în scopul realizării politicilor din domeniu și dezvoltării unei piețe a muncii moderne, care să permită creșterea șanselor de ocupare și să asigure o integrare durabilă a persoanelor în circuitul economic.

Posibile noi abordări de integrare pe piața forței de muncă a tinerilor NEETs

#### **A. Obiective specifice și direcții de acțiune**

1. Creșterea ratei de ocupare a forței de muncă tinere, cu focalizare pe grupele de vârstă 15-24 ani și 25-29 ani, iar în cadrul acestora cu atenție specială pentru femei, lucrători necalificați, tineri cu dizabilități, tineri cu responsabilități familiale, tineri aparținând minorității rromă, tineri care părăsesc sistemul de protecție a copilului, tineri care au ispășit pedepse privative de libertate.
2. Promovarea unei legislații în favoarea tinerilor prin care să fie asigurată tranziția coerentă de la sistemul educațional către piața forței de muncă.
3. Promovarea și susținerea echilibrului între viața profesională și cea personală a tinerilor.
4. Dezvoltarea de politici care să asigure un nivel ridicat de creștere și de ocupare durabilă a forței de muncă, bazate pe cunoaștere.
5. Stimularea mobilității tinerilor pe piața internă a muncii.

6. Sprijinirea mobilității tinerilor din România pe piața europeană a forței de muncă, inclusiv prin programe de combinare a muncii cu pregătirea și prin programe de integrare;
7. Asigurarea unor șanse mai bune de acces și de menținere pe piața muncii a tinerilor, prin însușirea și dezvoltarea abilităților și competențelor care le asigură locul de muncă în viitor.
8. Utilizarea optimă a generațiilor existente și a celor noi de programe și fonduri UE, ca instrumente importante de promovare a mobilității pentru învățare și a altor forme de învățare, precum și pentru creșterea oportunităților tinerilor de acces pe piața muncii.

## **B. Posibile măsuri de sprijin**

- Stimularea acelor firme care oferă locuri de muncă de calitate (cu salarii corespunzătoare),
- Extinderea programelor educaționale care asigură continuarea studiilor indiferent de momentul abandonului școlar,
- Orientare profesională mai adecvată la realitățile pieței muncii. Formarea deprinderilor adecvate pentru găsirea unui loc de muncă. Discreditarea prejudecăților legate de rolul șansei, a „pilelor” și altor factori extrinseci în găsirea unui loc de muncă;
- Dezvoltarea de programe de inserție profesională pentru tinerii care provin din mediul instituțional, cu accent pe motivare și creșterea obiectivității față de sine și față de ceilalți;
- Susținerea ONG-urilor / Furnzozilor de formare profesională care oferă oportunități pentru calificare profesională, furnizând competențe profesionale,
- Servicii pentru inserție profesională mai active, mai ofensive în raport cu pasivitatea unor tineri beneficiari;
- Încurajarea voluntariatului în rândul tinerilor;
- Stimularea mobilității profesionale sub toate formele sal, inclusiv formarea deprinderii de formare profesională continuă;
- Atragerea angajatorilor în organizarea cursurilor de formare astfel încât absolvirea cursului să se încheie cu oferte de angajare;
- Sprijinirea creării de noi locuri de muncă prin: reducerea impozitării forței de muncă; utilizarea eficientă a subvențiilor pentru angajare; exploatarea potențialelor sectoare - cheie, cum ar fi economia ecologică, tehnologia informațiilor și comunicațiilor, asistența medicală;



- Restabilirea dinamicii piețelor muncii prin: sprijinirea lucrătorilor care doresc să își schimbe locul de muncă sau să se reintegreze pe piața muncii;
- Mobilizarea tuturor actorilor implicați în implementarea reformelor necesare;
- Realizarea de investiții în dobândirea de competențe, pe baza unei mai bune anticipări și monitorizări a nevoilor pieței; promovarea liberei circulații a lucrătorilor;
- Consolidarea guvernanței în domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă prin: ameliorarea monitorizării acestora, împreună cu statele membre, pentru a garanta că aspectele sociale și cele legate de ocuparea forței de muncă beneficiază de aceeași atenție ca și cele economice.

### **C. Antreprenoriatul - Inovarea socială aplicată în antreprenariat**

Inovarea socială reprezintă un proces complex ce introduce pe piață noi tehnologii, noi produse materiale sau noi servicii prin creativitate, invenție sau descoperire. Inovarea este recunoscută drept motorul dezvoltării. Antreprenoriatul este productiv doar atunci când se bazează pe inovație. Astfel, economiile dezvoltate sunt toate lideri în inovare. Studiarea capacității inovatoare a întreprinderilor, identificarea barierelor în calea inovării și determinarea unei prioritizări a nevoilor, sunt subiecte de cercetare de actualitate. Inovarea socială se poate pune în practică prin mai multe tehnici: • lansarea unui nou produs pe piață; • modificarea și îmbunătățirea produselor, a serviciilor sau a tehnologiei utilizate; • reorganizarea structurii organizatorice a companiei; • îmbunătățirea politicilor de abordare a clienților, de promovare a produselor și serviciilor; • îmbunătățirea aspectului produsului, îmbunătățirea serviciilor prin achiziția de noi invenții sautehnologii. Prin inovare antreprenorială se realizează orientarea permanentă a antreprenorului către piața de desfacere a produselor sau serviciilor. Inovarea antreprenorială reprezintă principalul factor care influențează dezvoltarea economică și care duce la o dezvoltare antreprenorială durabilă.

Procesul de inovare antreprenorială trebuie să cuprindă toate elementele care influențează procesul de inovare și anume: infrastructura informațională, infrastructura materială (financiară), infrastructura resurselor umane, infrastructura tehnică, infrastructura de promovare și marketing. Antreprenorii, pentru a desfășura o activitate profitabilă și de succes, trebuie să găsească soluții la problemele sociale,

să identifice ceea ce nu funcționează și să rezolve problemele schimbând sistemul, produsul sau serviciul. Inovația și antreprenoriatul dispar dacă nu produc efectele dorite, sunt mai degrabă pragmatice, ele promit să păstreze flexibilitate și noul în societate, business, industrie, economie sau înserviciul public. Avem nevoie de o societate antreprenorială în care inovația și antreprenoriatul sunt normale și se desfășoară în mod continuu. Competențele antreprenoriale generale se referă la capacitatea unui individ de a pune ideile în practică. Aici intră creativitatea, inovația, asumarea riscurilor, precum și capacitatea de a planifica și de a implementa proiecte în scopul atingerii obiectivelor. Antreprenorul social, în societatea contemporană, prezintă idei care sunt ușor de folosit și înțeles, etice și care implică sprijin larg în vederea maximizării numărului de persoane locale ce vor acționa și implicit vor prelua ideea și o vor implementa. Fiecare antreprenor social reprezintă un recrutor în masă al unor transformatori în plan local. Astfel, aceștia sunt un model care demonstrează că cetățenii care își transformă pasiunea în acțiune pot face aproape orice își propun. Antreprenorii sunt percepuți ca vizionari pragmatice ce produc schimbări sociale sustenabile, sistemice și pe scară largă printr-o nouă invenție sau printr-o abordare diferită și mai riguroasă a tehnologiilor și strategiilor cunoscute

Job NET - rețeaua de parteneriate își propune dezvoltarea educației antreprenoriale și a formării profesionale în rândul tinerilor pentru sprijinirea creșterii economice și a creării de noi IMM-uri, crearea unui mediu de afaceri favorabil pentru tinerii întreprinzători și dinamizarea culturii antreprenoriale prin încurajarea schimburilor de experiență și promovarea unor modele de bună practică:

- Creșterea gradului de auto-ocupare a tinerilor în domeniul afacerilor.
- Promovarea antreprenoriatului, la toate nivelele educației și formării tinerilor.
- Facilitarea adaptării tinerilor întreprinzători la procesele de integrare europeană și globalizare.

### Recomandări pentru o mai bună incluziune socială a tinerilor NEETs

- Principiile sistemului de educație este necesar să fie redefinite în conformitate cu exigențele angajatorilor, cu așteptările societății, dar și cu așteptările beneficiarilor săi direcți - tinerii, inclusiv tinerii NEETs; procesul educațional trebuie să se concentreze pe furnizarea de cunoștințe și crearea de competențe utile pentru carieră dar și

pentru o viață independentă, să dezvolte mecanisme flexibile, capabile să răspundă nevoilor specifice ale subcategoriilor de tineri NEET (tineri aflați în abandon școlar sau părăsire timpurie a școlii, tineri din comunități dezavantajate, tineri cu dizabilități etc.);

- Dezvoltarea parteneriatelor la nivel local între școli, autorități locale, servicii publice de ocupare, agenți economici, alți lideri comunitari, organizații neguvernamentale, poate să contribuie la ameliorarea situației tinerilor NEET; pentru eficientizarea politicilor publice trebuie implicat major mediul de afaceri, ca factor catalizator; valorizarea parteneriatului public-privat (atât la nivelul mediului preuniversitar cât și universitar) ar putea fi cheia succesului în implementarea măsurilor de ocupare și, implicit, pentru prevenirea șomajului în rândul tinerilor;
- Investițiile publice la nivel local, în serviciile de proximitate, capabile să răspundă rapid nevoilor specifice ale diferitelor subgrupuri de tineri NEET, prin implementarea unor programe integrate și personalizate de formare continuă, de implicare în viața comunității, programe de consiliere, mediere pe piața muncii, ar putea să ofere tinerilor NEET motivația și încrederea într-un viitor mai bun;
- Întrucât tinerii NEET nu se regăsesc nici în școală sau alte sisteme de formare și nici pe piața muncii, identificarea acestor tineri este anevoioasă, ceea ce face dificilă intervenția; astfel, măsurile de facilitare a accesului la serviciile destinate tinerilor NEET ar trebui să vizeze și accesul gratuit la serviciile online, la Internet și resurse informative (pentru care sunt necesare calculatorul și conexiunea web), dat fiind faptul că mediul virtual penetrează arii tot mai extinse din educație, prin lecții digitale, cursuri online, platforme interactive; astfel, digitalizarea informației poate veni în sprijinul celor din afara sistemului educațional, de ocupare sau formare, prin măsuri de tipul serviciilor accesibile online: site-uri web, portaluri pentru educație și orientare în carieră, diverse instrumente virtuale de informare, consiliere, facilitare, formare, angajare etc.; o altă modalitate de a „ajunge” la tinerii NEET vizează inventarierea și folosirea așa-numitelor „puncte de contact” (atât fizice, cât și virtuale), care sunt vizitate de către tinerii NEET și care ar putea fi utilizate pentru accesul la serviciile relevante pentru ei (de exemplu, puncte de contact fizice: terase/baruri/cafenele, transportul în comun, centre de plasament, adăposturi comunitare, biserică etc., sau puncte de contact virtuale: Facebook, Google, Messenger, Youtube, televiziune, radio etc.);

- Extinderea perioadei de implementare a Garanției pentru tineret; mărirea alocărilor financiare; extinderea vârstei pentru beneficiarii măsurilor prevăzute de Garanția pentru tineret, până la 30 ani, având în vedere că în grupa de vârstă 25-29 ani, se înregistrează cea mai mare rată a tinerilor NEETs (circa 23,4% în România, Eurostat 2013); extinderea vârstei este justificată și prin faptul că în actualul sistem Bologna, tinerii termină studiile în jurul vârstei de 24 ani;
- Crearea unui mecanism pentru mobilitatea tinerilor din mediul rural;
- Monitorizarea implementării măsurilor propuse în cadrul Planului de implementare a Garanției pentru tineret, care să includă și sectorul neguvernamental și alte instituții interesate;
- Finanțarea unui program de stagii pentru tinerii antreprenori, la antreprenori de succes; de asemenea, promovarea unui program pentru stimularea mobilității forței de muncă în România (de exemplu, sprijinirea tinerilor prin acoperirea cheltuielilor de relocare);
- Crearea unui serviciu specializat, în parteneriat public-privat, care să vizeze ocuparea tinerilor - o agenție de ocupare specială pentru tineri;
- Promovarea unei viziuni coerente asupra sistemului de finanțare, cu evitarea suprapunerilor instituționale de finanțare; evitarea dublei finanțări a politicilor publice, cu bani de la bugetul de stat și bani din finanțări europene;
- Simplificarea accesului la fondurile europene (simplificarea procedurilor de implementare a proiectelor finanțate din aceste fonduri).

## MĂSURI DE SPRIJIN PENTRU INTEGRAREA TINERILOR PE PIAȚA MUNCII - MĂSURI ANOFM

Numărul tinerilor care au accesat măsurile active furnizate de ANOFM este de 321.597 (131.898 în cele 3 regiuni eligibile și 189.699 în celelalte 5 regiuni) din care au fost ocupați - 121.804 (43.513 în cele 3 regiuni eligibile și 78.291 în celelalte 5 regiuni).

Măsurile de sprijin pentru integrarea tinerilor pe piața muncii implementate de către ANOFM:

1. Subvenționarea angajatorilor pentru a oferi un loc de muncă tinerilor absolvenți;
2. Subvenționarea angajatorilor pentru a oferi stagii de ucenicie tinerilor

3. Subvenționarea angajatorilor pentru a oferi stagii absolvenților de studii superioare
4. Informare și consiliere profesională
5. Formare profesională
6. Acordarea primelor de mobilitate pentru tineri, inclusiv șomerilor de lungă durată
7. Acordarea primelor de instalare pentru tineri, inclusiv șomerilor de lungă durată
8. Acompaniament personalizat pentru tinerii cu risc de marginalizare socială, inclusiv prin subvenționarea angajatorilor care încadrează persoane din această categorie
9. Evaluarea competențelor dobândite în sistem non-formal și informal

#### **MĂSURI MECRMA (MMACA)**

1. Acordarea de subvenții pentru înființarea și dezvoltarea de întreprinderi de către întreprinzătorii debutanți în afaceri
2. Dezvoltarea abilităților antreprenoriale în rândul tinerilor și facilitarea accesului acestora la finanțare (START)

#### **SUBVENȚIONAREA LOCURILOR DE MUNCĂ**

ANOFM aplică măsuri de stimulare a ocupării forței de muncă, după cum urmează:

I. Măsuri de stimulare a ocupării în conformitate cu prevederile Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

- subvenții acordate angajatorilor pentru încadrarea tinerilor absolvenți de învățământ.
- subvenții acordate angajatorilor care încadrează șomeri în vârstă de peste 45 de ani sau șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, persoane cu handicap, persoane care mai au 5 ani până la pensie.
- acordarea de subvenții angajatorilor de inserție pentru încadrarea tinerilor cu risc de marginalizare socială cu care s-au încheiat contracte de solidaritate.

II. Măsuri prevăzute de Legea 279/2005, privind ucenicia la locul de muncă.

III. Măsuri prevăzute de Legea nr. 335/2013 privind stagiile profesionale pentru absolvenții de învățământ superior.

IV. Măsură prevăzută de Legea nr. 72/2007 pentru stimularea încadrării elevilor și studenților pe perioada vacanțelor.



**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**

**Editorul materialului: S.C. Ultra Training S.R.L.**

**Data publicării: 07.12.2018**

**Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României**



**VOLTA - Viziune, oportunități și locuri de muncă pentru Tinerii NEETs din Regiunea Centru” POCU/284/1/3/120494**  
**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020**

