

**EXPUNERE DE MOTIVE**  
**LEGE**

PERSONALUL ÎNTRINȘIȘI ȘI ANCIAL		
ANITRARE	1548	
16	03	22

**Pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor  
pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă**

**1. Descrierea situației actuale**

Încadrarea pe piața muncii este calea cea mai eficace de a le asigura oamenilor independență, siguranță financiară și un sentiment de apartenență. Foștii condamnați, foștii dependenți de droguri, minoritățile etnice precum românii, proaspeții imigranți care încă nu vorbesc bine limba română, persoane fără adăpost, victimele violenței domestice sau victimele traficului de persoane, persoane care beneficiază de ajutor social – toate aceste categorii reprezintă exemple de grupuri defavorizate și vulnerabile, supuse riscului excluziunii sociale și al sărăciei și, din păcate, nu intră în categoriile de persoane pentru care angajatorii pot beneficia de subvenții conform legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă. Aceste persoane se regăsesc în cele mai multe situații ca angajați în cadrul întreprinderilor sociale de inserție autorizate prin legea nr. 219/2015 privind economia socială, însă prea puțin, pe cât potențial ar avea acest instrument de inserție socio-profesională.

Lucrătorii vulnerabili prezintă un cumul de probleme și au nevoie de un pachet integrat de servicii de inserție socio-profesională. Aceste tipuri de servicii sunt oferite de către întreprinderile sociale de inserție, autorizate de către AJOFM-urile din țară, în baza legii nr. 219/2015 privind economia socială. Conform legii privind economia socială, art. 10, alin. (1):

"Întreprinderea socială de inserție este întreprinderea socială care:

- a) are, permanent, cel puțin 30% din personalul angajat aparținând grupului vulnerabil, astfel încât timpul de lucru cumulativ al acestor angajați să reprezinte cel puțin 30% din totalul timpului de lucru al tuturor angajaților;
- b) are ca scop lupta împotriva excluziunii, discriminărilor și șomajului prin inserția socio-profesională a persoanelor defavorizate".

Conform art. 11, din aceeași lege:

"(1) Întreprinderile sociale de inserție au obligația de a asigura, pentru persoanele angajate, care fac parte din grupul vulnerabil, măsuri de acompaniament care să asigure inserția profesională și socială.

(2) Măsurile de acompaniament pot fi: informarea, consilierea, accesul la formele de pregătire profesională, adaptarea locului de muncă la capacitatea persoanei, accesibilizarea locului de muncă în funcție de nevoile persoanelor, precum și alte măsuri care au ca scop sprijinirea inserției profesionale și sociale.

(3) În vederea asigurării măsurilor de acompaniament, întreprinderile sociale de inserție colaborează cu serviciile publice de asistență socială de la nivel județean și local, agențiile de ocupare, centrele de furnizare de servicii integrate de asistență medicală, psihologică și socială pentru consumatorii și consumatorii de droguri dependenți, cu specialiști în domenii precum psihologie, asistență socială, adicții, pedagogie, formare profesională, ocupare, medicină, medicina muncii, economie socială".

Conform art.6, litera h) – grup vulnerabil reprezintă "acele persoane sau familii care sunt în risc de a-și pierde capacitatea de satisfacere a nevoilor zilnice de trai, în conformitate cu prevederile art. 6 lit. p) din Legea asistenței sociale nr. 292/2011. Apartenența la grupul vulnerabil se dovedește prin acte eliberate de autorități sau, după caz, alte categorii de persoane juridice cu competențe în domeniu". Actul cel mai frecvent utilizat este ancheta socială, care se depune la AJOFM de către întreprinderea socială de inserție, pentru a dovedi că angajații din categorii vulnerabile, într-adevăr dețin acest statut.

Fără un sprijin din partea statului, aceste întreprinderi sociale de inserție nu-și pot maximiza potențialul pe care îl au în piață de a asigura tranziția persoanelor de la statutul de persoană asistată social la persoană independentă cu loc de muncă.

De exemplu, conform datelor oficiale publicate de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în luna august 2021, un număr de 156.944 de persoane au beneficiat în medie de 52 euro/ lună/persoană ajutor social (venitul minim garantat), fiind cheltuiți de la bugetul de stat aproximativ 8,1 milioane Euro. Dacă aceste categorii de persoane ar beneficia de serviciile unei întreprinderi sociale de inserție și ar avea un loc de muncă în cadrul acestor

“(1) Întreprinderile sociale de inserție au obligația de a asigura, pentru persoanele angajate, care fac parte din grupul vulnerabil, măsuri de acompaniament care să asigure inserția profesională și socială.

(2) Măsurile de acompaniament pot fi: informarea, consilierea, accesul la formele de pregătire profesională, adaptarea locului de muncă la capacitatea persoanei, accesibilizarea locului de muncă în funcție de nevoile persoanelor, precum și alte măsuri care au ca scop sprijinirea inserției profesionale și sociale.

(3) În vederea asigurării măsurilor de acompaniament, întreprinderile sociale de inserție colaborează cu serviciile publice de asistență socială de la nivel județean și local, agențiile de ocupare, centrele de furnizare de servicii integrate de asistență medicală, psihologică și socială pentru consumatorii și consumatorii de droguri dependenți, cu specialiști în domenii precum psihologie, asistență socială, adicții, pedagogie, formare profesională, ocupare, medicină, medicina muncii, economie socială”.

Conform art.6, litera h) – grup vulnerabil reprezintă ”acele persoane sau familii care sunt în risc de a-și pierde capacitatea de satisfacere a nevoilor zilnice de trai, în conformitate cu prevederile art. 6 lit. p) din Legea asistenței sociale nr. 292/2011. Apartenența la grupul vulnerabil se dovedește prin acte eliberate de autorități sau, după caz, alte categorii de persoane juridice cu competențe în domeniu”. Actul cel mai frecvent utilizat este ancheta socială, care se depune la AJOFM de către întreprinderea socială de inserție, pentru a dovedi că angajații din categorii vulnerabile, într-adevăr dețin acest statut.

Fără un sprijin din partea statului, aceste întreprinderi sociale de inserție nu-și pot maximiza potențialul pe care îl au în piață de a asigura tranziția persoanelor de la statutul de persoană asistată social la persoană independentă cu loc de muncă.

De exemplu, conform datelor oficiale publicate de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale, în luna august 2021, un număr de 156.944 de persoane au beneficiat în medie de 52 euro/ lună/persoană ajutor social (venitul minim garantat), fiind cheltuiți de la bugetul de stat aproximativ 8,1 milioane Euro. Dacă aceste categorii de persoane ar beneficia de serviciile unei întreprinderi sociale de inserție și ar avea un loc de muncă în cadrul acestor

entități, la un salariul minim brut pe economie pentru anul 2022, angajatorul ar plăti 212 euro taxe angajat și angajator pentru o normă de 8 ore/zi. Asta înseamnă că statul ar încasa de aprox. 4 ori mai mult decât ceea ce plătește la acest moment, prin ajutoarele sociale. Întreprinderile sociale de inserție, pot conduce în timp la reducerea presiunii asupra bugetului de stat în ceea ce privește acordarea prestațiilor sociale, care ar trebui să fie, de fapt, o plasă de siguranță temporară și nu o formă continuă de venit care nu face decât să creeze dependență și să adâncească gradul de sărăcie.

Procesul de integrare a lucrătorilor vulnerabili în muncă, în multe țări din Uniunea Europeană, beneficiază de sprijin din partea autorităților, acesta variind în funcție de:

- Durata locurilor de muncă subvenționate: dacă sunt locuri de muncă temporare - pentru dobândirea de abilități necesare accesului pe piața convențională a muncii - sau permanente;
- Durata subvențiilor – temporare sau permanente.

În majoritatea țărilor UE, spre exemplu în Franța, în Germania, stimularea angajatorilor se realizează pe toată perioada de angajare a persoanelor din grupuri vulnerabile, mai ales, a persoanelor cu dizabilități care intră în această categorie.

## **2. Schimbări preconizate**

Propunem ca prin modificarea și completarea legii nr. 76/2002, *SECȚIUNEA 3<sup>1</sup> Promovarea participării pe piața muncii a tinerilor cu risc de marginalizare socială*, să extindem aria de sprijin către grupurile vulnerabile angajate în întreprinderile sociale de inserție, asigurând un sprijin sub formă de subvenții pentru toate categoriile de lucrători vulnerabili, fără discriminare.

Menționăm faptul că tinerii cu risc de marginalizare sunt incluși în categoria persoanelor vulnerabile definite de Legea asistenței sociale nr. 292/2011, art. 6, lit. p). În 2016 prin OUG nr. 60, la art. IV<sup>4</sup> a fost introdus și tânărul NEET care înglobează mare parte dintre caracteristicile tinerilor marginalizați de la art. IV<sup>3</sup>.

În momentul de față, pentru tinerii marginalizați și aflați în categoria NEET sunt prevăzute 2 măsuri de sprijin reglementate prin art. 85 și art. 93<sup>4</sup>. Prin modificarea pe care o propunem, definim și încadrăm la măsurile de sprijin menționate la art. 93<sup>4</sup> toate persoanele din grupuri vulnerabile, inclusiv tinerii cu risc de marginalizare care sunt, în prezent, menționați în lege la acest articol. De asemenea, definim angajatorul de inserție ca fiind întreprinderea socială de inserție, reglementată în anul 2015 prin Legea nr. 219/2015 privind economia socială. În prezent, angajatorul de inserție este menționat, dar nu este definit ca entitate juridică specifică.

Astfel prin cele 2 modificări creăm șanse de angajare pe piața muncii pentru toate categoriile de persoane vulnerabile și dezvoltăm un cadru favorabil pentru sectorul întreprinderilor sociale de inserție - un vehicul important de inserție socio-profesională, calificare profesională, angajare și tranziție pe piața muncii cu servicii integrate de suport pe principiul one-stop-shop, specializat în lucrul cu aceste persoane.

Astfel, propunem ca angajatorii care dețin statut de întreprindere socială de inserție și încadrează persoane din grup vulnerabil oferind servicii de acompaniament social personalizat în baza unui contract de solidaritate, denumiți angajatori de inserție, să beneficieze lunar, timp de 3 ani, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o sumă egală cu salariul de bază stabilit la data angajării persoanei din grup vulnerabil, dar nu mai mult de patru ori valoarea indicatorului social de referință, în vigoare la data încadrării în muncă, până la expirarea duratei contractului de solidaritate. Durata și cuantumul subvenției, se regăsesc deja în această formulă în actualul cadru legislativ.

De asemenea, reducem perioada de la 2 ani la 6 luni pentru angajatorii de inserție care nu pot beneficia de subvenția prevăzută anterior pentru că au avut raporturi de muncă sau de serviciu cu aceleași persoane. Din practică, e posibil ca o persoană din grup vulnerabil să își dea seama că renunțarea la angajatorul de inserție a fost făcută prea devreme și nu reușește să identifice un loc de muncă pe piața muncii. Întreprinderea socială de inserție este, practic, o plasă de siguranță și un mijloc de tranziție spre piața convențională a muncii. Scopul final este să muncească, nu să revină la statusul de beneficiar de prestații sociale.

În momentul de față, pentru tinerii marginalizați și aflați în categoria NEET sunt prevăzute 2 măsuri de sprijin reglementate prin art. 85 și art. 93<sup>4</sup>. Prin modificarea pe care o propunem, definim și încadrăm la măsurile de sprijin menționate la art. 93<sup>4</sup> toate persoanele din grupuri vulnerabile, inclusiv tinerii cu risc de marginalizare care sunt, în prezent, menționați în lege la acest articol. De asemenea, definim angajatorul de inserție ca fiind întreprinderea socială de inserție, reglementată în anul 2015 prin Legea nr. 219/2015 privind economia socială. În prezent, angajatorul de inserție este menționat, dar nu este definit ca entitate juridică specifică.

Astfel prin cele 2 modificări creăm șanse de angajare pe piața muncii pentru toate categoriile de persoane vulnerabile și dezvoltăm un cadru favorabil pentru sectorul întreprinderilor sociale de inserție - un vehicul important de inserție socio-profesională, calificare profesională, angajare și tranziție pe piața muncii cu servicii integrate de suport pe principiul one-stop-shop, specializat în lucrul cu aceste persoane.

Astfel, propunem ca angajatorii care dețin statut de întreprindere socială de inserție și încadrează persoane din grup vulnerabil oferind servicii de acompaniament social personalizat în baza unui contract de solidaritate, denumiți angajatori de inserție, să beneficieze lunar, timp de 3 ani, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o sumă egală cu salariul de bază stabilit la data angajării persoanei din grup vulnerabil, dar nu mai mult de patru ori valoarea indicatorului social de referință, în vigoare la data încadrării în muncă, până la expirarea duratei contractului de solidaritate. Durata și cuantumul subvenției, se regăsesc deja în această formulă în actualul cadru legislativ.

De asemenea, reducem perioada de la 2 ani la 6 luni pentru angajatorii de inserție care nu pot beneficia de subvenția prevăzută anterior pentru că au avut raporturi de muncă sau de serviciu cu aceleași persoane. Din practică, e posibil ca o persoană din grup vulnerabil să își dea seama că renunțarea la angajatorul de inserție a fost făcută prea devreme și nu reușește să identifice un loc de muncă pe piața muncii. Întreprinderea socială de inserție este, practic, o plasă de siguranță și un mijloc de tranziție spre piața convențională a muncii. Scopul final este să muncească, nu să revină la statusul de beneficiar de prestații sociale.

Noutățile sunt în fapt: extinderea categoriilor de beneficiari, de la tineri în risc de marginalizare la persoane din grup vulnerabil, definirea angajatorului de inserție, ca fiind întreprinderea socială de inserție definită prin Legea Economiei Sociale nr. 219/2015 și reducerea termenului de la 2 ani la 6 luni pentru interdicția de a primi subvenția de către acei angajatori de inserție care angajează aceleași persoane.

Pornind de la cele mai recente date publicate de ANOFM în Registrul Național de Evidență a Întreprinderilor Sociale, până în luna decembrie 2021, în România s-au certificat un număr de 2240 de întreprinderi, urmând ca numărul să crească, depășind 2500 de entități, având în vedere fondurile europene dedicate economiei sociale care se implementează în prezent. Un număr de 129 de întreprinderi sunt de inserție și au angajate 394 de persoane dintre care 181 din grupuri vulnerabile (46% din total angajați). Acestea vor face și obiectul propunerilor actuale de modificare a legii nr. 76/2002. O parte dintre aceste entități pot alege să devină întreprinderi sociale de inserție, în condițiile în care legea nr. 76/2002 se modifică și creează premise de sustenabilitate a locurilor de muncă create pentru lucrătorii care aparțin grupurilor vulnerabile.

Unul dintre rolurile întreprinderilor sociale de inserție este de a asigura tranziția persoanelor din grupuri vulnerabile pe piața muncii, după o perioadă în care acestea sunt orientate profesional, consiliate, formate profesional, angajate în întreprinderea socială de inserție.

Tranziția pe piața muncii se realizează prin oferirea de servicii suplimentare de suport, care constau în: potrivirea cu locul de muncă, consiliere și orientare profesională, jobcoaching pentru o perioadă de 6-12 luni în vederea adaptării la locul de muncă.

Cea mai mare provocare nu este găsirea unui loc de muncă, ci retenția la locul de muncă. Eșecurile în angajare demotivează persoana aparținând grupului vulnerabil și o plasează din nou în serviciile de asistență socială, generând costuri pentru bugetul de stat.

Conform Regulamentului (UE) nr. 651/2014 al Comisiei Europene de declarare a anumitor categorii de ajutoare compatibile cu piața internă în aplicarea articolelor 107 și 108 din tratat, ajutoarele pentru lucrătorii defavorizați descriu condițiile în care schemele de ajutoare pentru aceste categorii de lucrători sunt compatibile cu piața internă și sunt exceptate de la obligația de notificare.

Lucrător defavorizat în sensul Regulamentului înseamnă orice persoană care:

- nu a avut un loc de muncă stabil remunerat în ultimele 6 luni; sau
- are vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani; sau
- nu a absolvit o formă de învățământ liceal sau nu deține o calificare profesională (Clasificarea Internațională Standard a Educației 3) sau se află în primii doi ani de la absolvirea unui ciclu de învățământ cu frecvență și nu a avut încă nici un loc de muncă stabil remunerat; sau
- are vârsta de peste 50 de ani; sau
- trăiește singur, având în întreținerea sa una sau mai multe persoane; sau
- lucrează într-un sector sau profesie într-un stat membru în care dezechilibrul repartizării posturilor între bărbați și femei este cel puțin cu 25% mai mare decât media națională a dezechilibrului repartizării posturilor între bărbați și femei în toate sectoarele economice în statul membru respectiv și aparține sexului subreprezentat; sau
- este membru al unei minorități etnice dintr-un stat membru și are nevoie să își dezvolte competențele lingvistice, formarea profesională sau experiența în muncă pentru a-și spori șansele de a obține un loc de muncă stabil.

În Secțiunea 6 a Regulamentului sunt menționate tipurile de ajutoare pentru recrutarea/încadrarea în muncă a lucrătorilor defavorizați sub formă de subvenții salariale.

Am propus, de asemenea, introducerea la art. 5 a definiției persoanei din grup vulnerabil, în acord cu prevederile Legii asistenței sociale nr. 292/2011, art. 6, lit. p) și a definiției întreprinderilor sociale de inserție în acord cu Legea Economiei Sociale nr. 219/2015.

### **3. Impactul socio-economic al modificărilor**



Conform Regulamentului (UE) nr. 651/2014 al Comisiei Europene de declarare a anumitor categorii de ajutoare compatibile cu piața internă în aplicarea articolelor 107 și 108 din tratat, ajutoarele pentru lucrătorii defavorizați descriu condițiile în care schemele de ajutoare pentru aceste categorii de lucrători sunt compatibile cu piața internă și sunt exceptate de la obligația de notificare.

Lucrător defavorizat în sensul Regulamentului înseamnă orice persoană care:

- nu a avut un loc de muncă stabil remunerat în ultimele 6 luni; sau
- are vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani; sau
- nu a absolvit o formă de învățământ liceal sau nu deține o calificare profesională (Clasificarea Internațională Standard a Educației 3) sau se află în primii doi ani de la absolvirea unui ciclu de învățământ cu frecvență și nu a avut încă nici un loc de muncă stabil remunerat; sau
- are vârsta de peste 50 de ani; sau
- trăiește singur, având în întreținerea sa una sau mai multe persoane; sau
- lucrează într-un sector sau profesie într-un stat membru în care dezechilibrul repartizării posturilor între bărbați și femei este cel puțin cu 25% mai mare decât media națională a dezechilibrului repartizării posturilor între bărbați și femei în toate sectoarele economice în statul membru respectiv și aparține sexului subreprezentat; sau
- este membru al unei minorități etnice dintr-un stat membru și are nevoie să își dezvolte competențele lingvistice, formarea profesională sau experiența în muncă pentru a-și spori șansele de a obține un loc de muncă stabil.

În Secțiunea 6 a Regulamentului sunt menționate tipurile de ajutoare pentru recrutarea/incadrarea în muncă a lucrătorilor defavorizați sub formă de subvenții salariale.

Am propus, de asemenea, introducerea la art. 5 a definiției persoanei din grup vulnerabil, în acord cu prevederile Legii asistenței sociale nr. 292/2011, art. 6, lit. p) și a definiției întreprinderilor sociale de inserție în acord cu Legea Economiei Sociale nr. 219/2015.

### **3. Impactul socio-economic al modificărilor**

Întreprinderile sociale de inserție au nevoie de sprijin pentru acoperirea diferenței de capacitate de muncă a unei persoane din grup vulnerabil versus a unei persoane tipică. Pe de altă parte, angajatorul trebuie să aloce persoane de suport pentru a facilita integrarea persoanelor din grup vulnerabil la locul de muncă, ceea ce conduce la creșterea cheltuielilor și a necompetitivității pe piața economică din cauza costurilor mari de producție și prestare de servicii. În acest sens, angajatorul este obligat să renunțe la persoanele din grupurile vulnerabile enumerate mai sus și să angajeze doar persoane cu handicap, tineri marginalizați cu vârsta până în 26 de ani, tineri NEETs și, eventual, persoane peste 45 de ani, pentru a fi sustenabil economic prin subvențiile pe care le poate accesa prin art. 85 din actuala lege.

Subvențiile salariale temporare destinate încurajării angajării lucrătorilor vulnerabili și prevăzute la art. 93<sup>4</sup> au efecte pozitive precum:

- oferă întreprinderilor de inserție un stimulent pentru angajarea de lucrători mai puțin calificați (reducând costul relativ al acestei forțe de muncă); oferă cadrul în care lucrătorii defavorizați pot dobândi experiență de muncă și oportunități de formare - posibilitatea de a-și crește productivitatea, astfel ocuparea acestora putând deveni sustenabilă după expirarea perioadei de subvenționare;
- au potențialul de a reduce șomajul structural, reducând distanța la care se află acești lucrători față de piața muncii convențională;
- reduce presiunea financiară pentru asigurarea prestațiilor sociale pentru această categorie de persoane.

#### **4. Impactul financiar asupra bugetului general consolidat**

Conform Observatorului Economiei Sociale 2021, publicat în luna ianuarie 2022 de către Fundația "Alături de Voi" România, până în decembrie 2021 se certificaseră 129 de întreprinderi sociale de inserție. Acestea aveau un număr total de 394 de angajați din care 181 de angajați aparținând unor grupuri vulnerabile (46%).

Plecând de la aceste date, impactul financiar bugetar în cazul subvenționării locurilor de muncă pentru persoane din categorii vulnerabile, având în vedere indicatorul social de referință în anul 2021, ar fi:

- 2022 – (181 de persoane x 200 lei/lună/persoană x 12 luni)\*10% creștere număr de locuri pentru persoane din grup vulnerabil = 4.776.000 lei (aprox. 955.200 euro pentru 199 de persoane/an).
- 2023 - creștere număr locuri de muncă cu 20% = 5.736.000 lei (1.147.200 Euro pentru 239 persoane/an).
- 2024 – creștere cu 30%.

Menționăm faptul, că din sumele subvenționate, aproximativ 47,25% se vor întoarce înapoi la bugetul de stat sub formă de taxe angajat și angajator. Adică:

- 2022 – 453.720 euro din total 955.200 Euro subvenție
- 2023 – 544.920 Euro din total 1.147.200 Euro subvenție

Dacă aceste persoane ar fi beneficiare de ajutor social, statul ar avea următoarele costuri raportate la numărul de angajați din întreprinderile sociale de inserție:

- 2022 – 124.176 Euro
- 2023 – 149.136 Euro

Deci, per total, impactul bugetar prin introducerea acestor subvenții pentru lucrătorul vulnerabil este mult mai mic, dacă luăm în considerare reducerea costurilor cu ajutoarele sociale și plata taxelor către bugetul de stat pentru angajat și angajator pentru fiecare loc de muncă ocupat.

##### **5. Consultări efectuate în vederea elaborării prezentului act normativ**

Au fost derulate consultări cu mai multe organizații non-guvernamentale care asigură servicii sociale și locuri de muncă pentru persoane aparținând grupurilor vulnerabile și chiar cu structuri de tipul întreprinderilor sociale de inserție.

- 2022 – (181 de persoane x 200 lei/lună/persoană x 12 luni)\*10% creștere număr de locuri pentru persoane din grup vulnerabil = 4.776.000 lei (aprox. 955.200 euro pentru 199 de persoane/an).
- 2023 - creștere număr locuri de muncă cu 20% = 5.736.000 lei (1.147.200 Euro pentru 239 persoane/an).
- 2024 – creștere cu 30%.

Menționăm faptul, că din sumele subvenționate, aproximativ 47,25% se vor întoarce înapoi la bugetul de stat sub formă de taxe angajat și angajator. Adică:

- 2022 – 453.720 euro din total 955.200 Euro subvenție
- 2023 – 544.920 Euro din total 1.147.200 Euro subvenție

Dacă aceste persoane ar fi beneficiare de ajutor social, statul ar avea următoarele costuri raportate la numărul de angajați din întreprinderile sociale de inserție:

- 2022 – 124.176 Euro
- 2023 – 149.136 Euro

Deci, per total, impactul bugetar prin introducerea acestor subvenții pentru lucrătorul vulnerabil este mult mai mic, dacă luăm în considerare reducerea costurilor cu ajutoarele sociale și plata taxelor către bugetul de stat pentru angajat și angajator pentru fiecare loc de muncă ocupat.

## **5. Consultări efectuate în vederea elaborării prezentului act normativ**

Au fost derulate consultări cu mai multe organizații non-guvernamentale care asigură servicii sociale și locuri de muncă pentru persoane aparținând grupurilor vulnerabile și chiar cu structuri de tipul întreprinderilor sociale de inserție.

Având în vedere argumentele prezentate, supunem Parlamentului României spre dezbateră și adoptare prezenta propunere legislativă.

Inițiatori:

Alexandru Kocsis-Cristea

Claudiu-Martin Chira

Violeta Victoria Alexandru

BOGDAN-ALEXANDRU BOLA

Ștefan Iacș



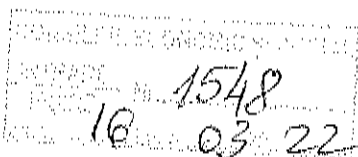
**Lege**

**pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă**

Tabel susținători

Nr. Crt.	Nume	Prenume	Semnatura
1	HAVARNEANU	FILIP	
2	SAS	LORANT	
3	Diana	Stoica	
4	RIZEA	CRISTINA	
5	HIPTODE	MARIUS-ANDREI	
6	TOBA DANIEL	DANIEL LIVIU	

JSR PLUS  
 JSR PLUS  
 USR PLUS  
 USR PLUS  
 JSR  
 JSR



PARLAMENTUL ROMÂNIEI

SENATUL

CAMERA DEPUTAȚILOR

## LEGE

**pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă**

Parlamentul României adoptă prezenta lege.

**Art. I - Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I nr. 103 în data de 06 februarie 2002, se modifică și se completează după cum urmează:**

**1. La articolul 5, alin. 4<sup>3</sup>. IV<sup>3</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

(4<sup>3</sup>. IV<sup>3</sup>) Persoana din grup vulnerabil conform Legii asistenței sociale nr. 292/2011, art. 6, lit. p), care îndeplinește condițiile prevăzute la punctul IV, se înregistrează la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are domiciliul sau, după caz, reședința și se află în risc de a-și pierde capacitatea de satisfacere a nevoilor zilnice de trai din cauza unor situații de boală, dizabilitate, sărăcie, dependență de droguri sau de alcool ori a altor situații care conduc la vulnerabilitate economică și socială. Situația de vulnerabilitate este justificată de către întreprinderea socială de inserție prin documentele prevăzute la capitolul 2, din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 219/2015 privind economia socială din 10.08.2016.

**2. La articolul 5, după alin. 9. IX se adaugă un nou alineat, alin. 10. X, cu următorul cuprins:**



(10. X) Angajator de inserție - întreprinderea socială de inserție definită conform art. 10 din legea economiei sociale nr. 219/2015.

### **3. Titlul SECȚIUNII 3<sup>1</sup> se modifică după cum urmează:**

Promovarea participării pe piața muncii a persoanelor din grup vulnerabil

### **4. Articolul 93<sup>1</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

(93<sup>1</sup>) Promovarea participării pe piața muncii a persoanelor din grup vulnerabil, prevăzute la art. 5 punctul 4<sup>3</sup> IV<sup>3</sup>, se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă prin:

- a) acompaniament social personalizat;
- b) activități de informare și promovare a intereselor persoanelor din grup vulnerabil în rândul angajatorilor de inserție;
- c) subvenționarea locului de muncă.

### **4. Articolul 93<sup>2</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Acompaniamentul social personalizat, prevăzut la art. 93<sup>1</sup> lit. a), se realizează de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă prin intermediul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale, în baza unui contract de solidaritate, și constituie un ansamblu de servicii care se acordă în mod gratuit persoanelor din grup vulnerabil și constau în:

- a) informare și consiliere profesională;
- b) mediere a muncii;
- c) plasare în muncă la un angajator de inserție a cărui ofertă de loc 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.

(2) Contractul de solidaritate prevăzut la alin. (1) se încheie între agenția pentru ocuparea forței de muncă teritorială și persoana din grup vulnerabil pe o durată de până la 3 ani, dar nu mai puțin de un an.

(3) Modelul contractului de solidaritate se aprobă prin normele metodologice de aplicare a prevederilor prezentei legi.

### **5. Articolul 93<sup>3</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

Activitățile de informare și promovare a intereselor persoanelor din grup vulnerabil în rândul angajatorilor de inserție, în vederea integrării pe piața muncii a acestor categorii de persoane, vizează:

- a) conștientizarea și promovarea prevederilor legii în rândul actorilor regionali, locali și ai 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 întreprinderilor sociale de inserție care dețin marcă socială.

**6. Articolul 93<sup>4</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Întreprinderile sociale de inserție care încadrează persoane din grup vulnerabil prevăzute la art. 5, punctul 4<sup>3</sup> IV<sup>3</sup>, ce 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 persoanei din grup vulnerabil, dar nu mai mult de patru ori valoarea indicatorului social de referință, în vigoare la data încadrării în muncă, până la expirarea duratei contractului de solidaritate.

(2) Suma prevăzută la alin. (1) se acordă în situația în care:

- a) încadrarea în muncă se realizează în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în baza unui contract individual de muncă pe perioadă determinată, până la expirarea duratei contractului de solidaritate sau a unui contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată;
- b) locul de muncă pe care este încadrată persoana din grup vulnerabil este un loc de muncă vacant, care a fost comunicat agenției pentru ocuparea forței de muncă teritoriale;
- c) sunt îndeplinite și alte condiții prevăzute de dispozițiile legale, stabilite potrivit prevederilor art. 95, pentru acordarea acestei sume.

(3) Nu beneficiază de suma prevăzută la alin. (1):

- a) angajatorii de inserție care în ultimele 6 luni au fost în raporturi de muncă sau de serviciu cu persoanele angajate din categoriile prevăzute la acest alineat;
- b) angajatorii de inserție la care calitatea de administrator/asociat este deținută de una sau mai multe persoane fizice sau juridice care au calitatea de administrator/asociat la alți angajatori care au beneficiat de cel puțin una dintre facilitățile prevăzute la art. 80 și art. 85 alin. (1) și (2) pentru persoanele în situația cărora raporturile de muncă cu angajatorul care

a beneficiat de facilități au încetat prin demisie sau ca urmare a acordului părților, conform prevederilor legale, în ultimii 2 ani;

c) angajatorii de inserție care la data solicitării acordării sumei se află în situația de insolvență, în procedură de executare silită, reorganizare judiciară, faliment, dizolvare, lichidare ori administrare specială, care au activitățile suspendate sau restricții asupra acestora.

d) angajatorii de inserție care la data solicitării acordării sumei, au marca socială suspendată sau retrasă conform art. 16, art. 17 și art.18 din HG nr. 585/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 219/2015 privind economia socială.

#### **7. Articolul 93<sup>5</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

Angajatorii de inserție care încetează raporturile de muncă ale persoanelor din grup vulnerabil, anterior datei la care expiră perioada pentru care a fost încheiat contractul de solidaritate, sunt obligați să restituie, în totalitate, agențiilor pentru ocuparea forței de muncă teritoriale sumele încasate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru fiecare persoana din grup vulnerabil pentru care a încetat raportul de muncă anterior datei menționate, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României, în vigoare la data încetării raporturilor de muncă, dacă încetarea acestora a avut loc din motivele prevăzute la art. 83 alin. (2) lit. a).

#### **8. Articolul 93<sup>6</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Dacă la data expirării perioadei pentru care a fost încheiat contractul de solidaritate, angajatorul de inserție menține raportul de muncă cu persoana din grup vulnerabil care a fost încadrată în condițiile art. 93<sup>4</sup>, atunci beneficiază lunar, conform prevederilor legale, pentru această persoană, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o sumă în cuantum de 50% din indemnizația de șomaj cuvenită conform legii, pe care persoana din grup vulnerabil ar fi primit-o dacă raporturile de muncă ar fi încetat la acea dată din motive neimputabile persoanei.

(2) Valoarea indicatorului social de referință, avută în vedere la calculul indemnizației de șomaj la care persoana din grup vulnerabil prevăzută la alin. (1) ar fi avut dreptul în condițiile legii, dacă raporturile de muncă ar fi încetat la acea dată din motive neimputabile persoanei, este valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data respectivă.

(3) Suma prevăzută la alin. (1) se acordă angajatorului de inserție pe perioada menținerii raporturilor de muncă, dar nu mai mult de 2 ani.

**9. Articolul 93<sup>7</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Sumele prevăzute la art. 93<sup>4</sup> și 93<sup>6</sup> se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna respectivă de persoana pentru care se acordă aceste sume, inclusiv pe perioada concediului de odihnă.

(2) Pentru perioada în care raporturile de muncă ale persoanei prevăzute la alin. (1) sunt suspendate, sumele prevăzute la art. 93<sup>4</sup> și 93<sup>6</sup> nu se acordă.

(3) Modalitatea privind accesul persoanelor din grup vulnerabil la acompaniamentul social personalizat realizat de agenția pentru ocuparea forței de muncă teritorială, precum și acordarea sumelor prevăzute la art. 93<sup>4</sup> și 93<sup>6</sup> se stabilesc prin normele metodologice de aplicare a prezentei legi.

**10. Articolul 93<sup>8</sup> se modifică și va avea următorul cuprins:**

(1) Persoanele din grup vulnerabil care au încheiat cu agenția pentru ocuparea forței de muncă teritorială un contract de solidaritate și cărora, anterior datei de expirare a acestuia, le încetează raportul de muncă la primul angajator de inserție, se pot încadra la un alt angajator de inserție cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, până la expirarea duratei contractului de solidaritate, sau cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

(2) Cel de-al doilea angajator de inserție beneficiază lunar, conform prevederilor legale, pentru fiecare persoană din această categorie, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de suma prevăzută la art. 93<sup>4</sup> alin. (1), până la expirarea duratei contractului de solidaritate.

*Această lege a fost adoptată de Parlamentul României, cu respectarea prevederilor art. 75 și ale art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.*

Președintele Camerei Deputaților,

Ion-Marcel Ciolacu

Președintele Senatului,

Florin Vasile Cîțu