



# PRO-PACT

PROMOVAREA ONG-URILOR ȘI PARTENERILOR SOCIALI  
PRIN ADVOCACY, CAPACITARE ȘI TRAINING

## OCUPAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI:

un răspuns la deficitul  
forței de muncă

- politică publică alternativă -



Beneficiar:

Centrul de Dezvoltare Socială T&CO, Iași  
cod SIPOCA 253 / cod MySms 109749  
[www.pro-pact.ro](http://www.pro-pact.ro)

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin  
Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020!

[www.poca.ro](http://www.poca.ro)





Titlul proiectului: PRO-PACT - Promovarea ONG-urilor și partenerilor sociali prin advocacy, capacitate și training  
Beneficiar: Centrul de Dezvoltare Socială T&CO  
Numărul de identificare al contractului: SIPOCA 253/ cod MySms 109749

# ***POLITICĂ PUBLICĂ ALTERNATIVĂ***

## **OCUPAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI: UN RĂSPUNS LA DEFICITUL FORȚEI DE MUNCĂ**

*Această politică publică alternativă a fost dezvoltată în cadrul proiectului "PRO-PACT – Promovarea ONG-urilor și partenerilor sociali prin advocacy, capacitate și training", implementat de către Centrul de Dezvoltare Socială T&CO prin Programul Operațional Capacitate Administrativă în perioada 18 aprilie 2018 – 17 august 2019. Nevoia unui astfel de document a rezultat ca urmare a unor dezbateri organizate cu reprezentanți ai Pactelor Regionale pentru Ocupare și Incluziune Socială din cele 8 regiuni de dezvoltare. Concluzia acestor evenimente a fost faptul că România nu are o politică activă în ceea ce privește angajarea pe piața muncii, în special a persoanelor cu dizabilități din categoriile greu ocupabile, iar deficitul de forță de muncă cu care se confruntă România în ultima perioadă, poate fi o oportunitate de incluziune socio-profesională a acestor persoane.*

## SECȚIUNEA 1

### ARGUMENTE PENTRU INIȚIEREA PROPUNERII DE POLITICĂ PUBLICĂ

Riscul sărăciei în UE este semnificativ mai mare pentru persoanele cu dizabilități decât pentru celelalte persoane. 21,1% din persoanele cu dizabilități se confruntă cu acest risc, comparativ cu 14,9% din persoanele fără dizabilități<sup>1</sup>. Un motiv principal pentru această discrepanță se regăsește în ratele scăzute de ocupare a persoanelor cu dizabilități, care sunt cauza și/sau consecința excluziunii sociale a acestora. Integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități prin angajare este în continuare o problemă majoră în țările europene. Ratele de ocupare a persoanelor cu dizabilități sunt cu aproximativ 20% mai scăzute decât cele pentru persoanele fără dizabilități (Eichhorst et al., 2010). Instituțiile private și publice, precum și mediul de afaceri privat din întreaga Europă nu îndeplinesc în multe cazuri obligațiile privind cotele de angajare a persoanelor cu dizabilități.

Dizabilitatea este în special rezultatul interacțiunilor complexe dintre limitările funcționale ale unui individ și mediul social și fizic. Limitările funcționale pot apărea din condițiile fizice, intelectuale sau mentale ale unei persoane.

În 2013, aproape 30% din populația de peste 16 din EU-28 afectată de o dizabilitate se afla în risc de sărăcie sau excluziune socială, comparativ cu 22% din populația fără dizabilități, conform Eurostat.

Aproximativ 16% din populația europeană în vârstă de muncă este afectată de o astfel de problemă de sănătate de durată sau de o dizabilitate, cu diferențe vizibile între țările cu venituri mari (12%) și țările cu venituri mici (18%)<sup>2</sup>. Datorită îmbătrânirii continue a cetățenilor țărilor industrializate, a diferitor afecțiuni cronice și a sensibilității sporite la tulburările mentale și fizice, acest procente sunt în creștere de la an la an<sup>3</sup>.

Persoanele cu dizabilități se regăsesc mai degrabă în ocupații mai slab calificate și mai puțin plătite<sup>4</sup>. O posibilă soluție ar fi valorificarea potențialului și încurajarea acestor persoane să inițieze și să dezvolte propriile afaceri. Promovarea spiritului antreprenorial constituie o parte

<sup>1</sup>"Disabled entrepreneurship and self-employment: The role of technology and policy building Background Paper for the OECD Project on Inclusive Entrepreneurship", Vaziri, D., Schreiber, D., Wieching, R. and Wulf, V.

<sup>2</sup> Raportul Comisiei Europene din 2007.

<sup>3</sup> Raport Organizația Mondială a Sănătății / Banca Mondială, 2011.

<sup>4</sup> Meager și Higgins 2011

importantă a Strategiei de la Lisabona și a Strategiei Europa 2020, care tratează antreprenoriatul ca o componentă cheie a creșterii economice inteligente, durabile și favorabile incluziunii. Antreprenoriatul este perceput de factorii de decizie ca un mijloc de combatere a dezavantajelor pe piața muncii și a excluziunii sociale în general.

În România, persoanele cu dizabilități au un sprijin limitat pentru a obține un loc de muncă independent și de a avea acces la piața muncii. Sprijinul pentru persoanele cu dizabilități se concentrează în principal pe acordarea de asistență medicală și mai puțin pe dezvoltarea de abilități de viață independentă. Copiii cu dizabilități au acces limitat la facilitățile preșcolare și abandonează școala de două ori mai des decât ceilalți copii<sup>5</sup>.

Lipsește în comunitate serviciile integrate pe principiul one-stop-shop, unde persoana cu dizabilitate să aibă acces la asistență psiho-socială, formare profesională, servicii de ocupare în medii protejate sau în piața muncii, însoțite de job coaching pentru o cât mai bună adaptare la locul de muncă. Cotele de angajare au fost stabilite pentru a spori ocuparea forței de muncă a persoanelor cu dizabilități, însă această reformă nu a fost însoțită de politici suficiente și orientate pentru piața muncii.

Lipsa sinergiilor dintre beneficiile relevante și serviciile sociale și de ocupare a forței de muncă bazate pe comunitate agravează situația în continuare. Deși România beneficiază prin Fondul Social European de finanțare în domeniul dizabilității, nu se observă un progres în rata de angajare a acestui grup pe piața muncii, accentul fiind pus mai degrabă pe dezinstituționalizare, servicii sociale, formare profesională și echipamente asistive. Nu există linii de finanțare dedicate sectorului dizabilității care să conțină pachete integrate de servicii de evaluare, testare abilități, consiliere și orientare profesională, formare sau calificare pentru piața muncii, mediere și angajare, job coaching pentru o perioadă de minim 3-6 luni. Pe liniile de finanțare europene, intervenția la nivel de persoane cu dizabilități este mai degrabă un obiectiv transversal, decât un obiectiv general. La fel cum nu există nici inițiative care să dezvolte antreprenoriatul în rândul persoanelor cu dizabilități, prin servicii suplimentare de suport pentru dezvoltare și acces la piața economică.

Prin urmare, persoanele cu dizabilități, în special cele din categoriile vulnerabile sunt constrânse sau preferă să se pensioneze pe caz de boală, optând pentru un venit sigur,

<sup>5</sup> Comisia Europeană "Raportul de țară 2019".

dar limitat, decât să meargă în piața muncii, unde riscul de eșec este foarte mare în lipsa serviciilor de suport.

**În România, Conform raportului statistic aferent trimestrului IV 2018, elaborat de către Autoritatea Națională pentru Persoane cu Dizabilități<sup>6</sup>, la data de 31 decembrie 2018, România avea un număr de 823.956 de persoane cu dizabilități, din care 50,67% cu vârste de 18-65 ani (aprox. 417.558 persoane). Doar 30.271 de persoane erau angajate la 31.01.2019, potrivit datelor furnizate de către Agenția Națională de Administrare Fiscală, adică aproximativ 7,25%, mult sub media europeană de 52-54% (Suedia, Finlanda, Elveția), 50% în Luxemburg și 40-45% în Norvegia, Marea Britanie și Olanda.**

În contextul dezvoltării economice recente a țării și al emigrației forței de muncă românești către alte țări europene, România ar putea avea nevoie în viitorul apropiat de aproximativ un milion de angajați din alte țări. În jur de șapte din zece angajatori au avut profituri și cifre de afaceri mai mici, din cauza deficitului de forță de muncă și a lipsei de specialiști, arată datele celui mai recent sondaj efectuat de platforma de recrutare BestJobs în 2019, citat de Mediafax. 44% dintre angajatorii care au răspuns sondajului au arătat că lipsa forței de muncă suficiente sau adecvate a afectat cu până la 10% profitul anual al companiei, alți 15% au spus că impactul a fost și mai mare, de până la 20%, iar 8% a depășit chiar și acest prag. Totodată, doi din cinci angajatori reclamă faptul că cifra de afaceri a scăzut cu până la 10%, în timp ce 17,8% spun că scăderea a fost de până la 20%, iar 8% chiar peste acest prag, inclusiv peste nivelul de 30%. Din ce în ce mai multe companii, se orientează pentru import de forță de muncă din R. Moldova, Ucraina, India, Filipine, China, Pakistan și alte țări subdezvoltate.

Conform statisticilor ANOFM, la sfârșitul lunii martie 2019, rata șomajului înregistrat la nivel național a fost de 3,19%, mai mică cu 0,12 pp decât cea din luna anterioară și cu 0,63 pp decât cea din luna martie a anului 2018<sup>7</sup>. Conform datelor furnizate de către Direcția de Statistică din Iași, avem următoarele date referitor la ponderea persoanelor cu vârsta adecvată integrării în câmpul muncii și efectivul de persoane ocupate:

<sup>6</sup><http://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2019/03/BULETIN-STATISTIC-ANPD-TRIM-IV-2018.pdf>

<sup>7</sup><https://www.anofm.ro/?agentie=ANOFM&page=0>

	TOTAL ROMÂNIA	Efectiv la 1 ianuarie 2018 (mii persoane)			Date medii 2017
		Total	Bărbați	Femei	
<b>01</b>	<b>A. RESURSE DE MUNCĂ (02-03-04+05+06±07)</b>	<b>12432,5</b>	<b>6516,1</b>	<b>5916,4</b>	<b>12497,3</b>
<b>02</b>	<b>POPULAȚIA ÎN VÂRSTĂ DE MUNCĂ <sup>1)</sup></b>	<b>12260,7</b>	<b>6557,8</b>	<b>5702,9</b>	<b>12337,6</b>
03	Pensionari în vârstă de muncă ce nu lucrează	104,7	50,7	54,0	100,5
04	Persoane în vârstă de muncă cu incapacitate permanentă de muncă	287,7	172,0	115,7	297,6
05	Salariați sub și peste vârsta de muncă	0,3	0,2	0,1	0,5
06	Alte persoane sub și peste vârstă de muncă aflate în activitate	563,9	180,8	383,1	557,3
07	Soldul mișcării interjudețene (±)	-	-	-	-
<b>08</b>	<b>B. POPULAȚIA OCUPATĂ CIVILĂ - TOTAL</b>	<b>8366,8</b>	<b>4564,3</b>	<b>3802,5</b>	<b>7995,9</b>
	- din care:				
09	Salariați	5362,3	2804,5	2557,8	4945,9
<b>50</b>	<b>C. ȘOMERI</b>	<b>351,1</b>	<b>201,9</b>	<b>149,2</b>	<b>384,7</b>
<b>51</b>	<b>D. POPULAȚIA ACTIVĂ CIVILĂ ( B+C )</b>	<b>8717,9</b>	<b>4766,2</b>	<b>3951,7</b>	<b>8380,6</b>
<b>52</b>	<b>E. POPULAȚIA ÎN PREGĂTIRE PROFESIONALĂ ȘI ALTE CATEGORII DE POPULAȚIE ÎN VÂRSTĂ DE MUNCĂ (A-D)</b>	<b>3714,6</b>	<b>1749,9</b>	<b>1964,7</b>	<b>4116,7</b>

*Pentru anul 2017, populația în vârstă de muncă, conform legislației în vigoare, cuprinde: bărbații în vârstă de 16-65 ani și femeile în vârstă de 16-60 ani.*

Pe de altă parte, criza forței de muncă poate fi o oportunitate pentru activarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii, implicit a persoanelor cu dizabilități. Pentru că acest grup țintă are de cele mai multe ori un cumul de probleme sociale, educaționale, medicale ș.a., trebuie ca stat să investim în pachete de servicii integrate care să răspundă acestor nevoi și să vină în sprijinul angajatorilor în crearea de locuri de muncă. De asemenea, sprijinirea angajării pe cont propriu și a antreprenoriatului social pot fi soluții de stimulare a competitivității și a incluziunii sociale adaptate nevoilor persoanelor cu dizabilități. În România, procentul persoanelor în situație sau în risc de sărăcie și excluziune socială este al doilea cel mai ridicat după Bulgaria: 39 % din populația totală.

Într-o țară în care analiștii pieței muncii estimează ca 1,2 milioane de persoane ar putea fi activate pentru a face față deficitului anunțat de mână de lucru și în care majoritatea populației inactive beneficiază de ajutoare sociale, pensii anticipate sau ajutor

social tip pensie sau sunt persoane excluse social și marginalizate, este urgent ca statul român să propună măsuri de activare și să susțină serviciile furnizate de întreprinderile sociale de inserție sau unitățile protejate!

Activarea persoanelor cu dizabilități din categoria greu ocupabili poate fi realizată de o serie de instituții reglementate legislativ în România, care trebuie să acționeze în parteneriat, adaptând instrumentele de asistență la nevoile individuale ale fiecărei persoane. Aceste instituții sunt:

- Furnizorii publici și privați de servicii de ocupare autorizați în baza HG 277/2002, în speță AJOFM-urile și ONG-urile / S.C.-urile acreditate pe servicii de informare și consiliere profesională, respectiv mediere pe piața internă. În anul 2018, erau acreditate un număr de 89 de entități, conform Registrului Național al Furnizorilor de Ocupare Acreditați<sup>8</sup>;
- Unitățile protejate autorizate conform Legii 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități. În luna ianuarie 2019 erau autorizate un număr de 4 unități protejate conform răspunsului oficial furnizat de către ANPD<sup>9</sup>;
- Întreprinderile sociale de inserție autorizate conform Legii 219/2015 privind economia socială. La finalul lunii martie 2019, dețineau marcă socială, adică statut de întreprindere socială de inserție un număr de 9 entități, în care erau angajate 80 de persoane, din care 42 de persoane din grupuri vulnerabile. Un număr de 8 din cele 9 întreprinderi sociale de inserție sunt organizate ca asociații și fundații, iar una ca societate comercială<sup>10</sup>;
- Furnizorii publici și privați de servicii sociale autorizați conform Legii asistenței sociale 219/2011, în speță DGASPC-urile și SPAS-urile, respectiv ONG-urile. Conform datelor oficiale publicate pe site-ul MMJS, la data de 4.04.2019, erau autorizați un număr de 2.743 de furnizori de servicii sociale publici și privați<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup><https://www.anofm.ro/upload/2997/2018.pdf>

<sup>9</sup> Răspuns ANPD nr. 2060 / DGDPD / 06.03.2019

<sup>10</sup> Registrul unic de evidență a întreprinderilor sociale din România

<sup>11</sup> Registrul unic de evidență a furnizorilor de Servicii Sociale

[http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Familie/2019/04042019\\_Furnizori.pdf](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Familie/2019/04042019_Furnizori.pdf)





Raportat la cele 4 categorii de entități menționate mai sus, în special unitățile protejate autorizate și întreprinderile sociale de inserție, ar trebui să aibă integrat în structura de funcționare pachetul integrat de servicii sociale și de ocupare pentru inserția socio-profesională a persoanelor cu dizabilități care vin din categoria grupurilor vulnerabile.

Unitățile protejate trebuie să creeze locuri de muncă protejate pentru persoane cu dizabilități care au dificultăți de integrare pe piața muncii și să servească ca entități de tranziție sau "plasă de siguranță" pentru cei care au eșecuri repetate de angajare pe piața muncii.

La fel și întreprinderile sociale de inserție pot angaja persoane din grupuri vulnerabile și implicit persoane cu dizabilități care prin documente de suport, dovedesc starea de vulnerabilitate și nevoia de angajare într-o astfel de entitate, permanent sau ca perioadă de tranziție spre piața muncii.

Deși aceste 2 entități sunt reglementare de legi distincte, ele ar trebui să aibă în comun, pe lângă procentul de minim 30% persoane cu dizabilități angajate (unitățile protejate) sau din grupuri vulnerabile (întreprinderile sociale de inserție), același pachet de servicii sociale și de ocupare:

- Asistență psiho-socială;
- Evaluare și testare aptitudini, plecând de la abilitățile native, în corelare cu nivelul de educație și pregătire profesională, unde e cazul;
- Evaluare capacitate de muncă;
- Consiliere și orientare profesională;
- Angajare protejată în unități protejate sau întreprinderi sociale de inserție, dacă din evaluare rezultă că persoana cu dizabilitate are o capacitate de muncă redusă și necesită servicii adiționale de suport, inclusiv calificare la locul de muncă. Angajarea protejată trebuie să fie pentru o perioadă de maxim 3 ani. În acest interval de timp, consilierul de orientare profesională trebuie să sprijine persoana cu dizabilități în angajarea pe piața muncii. În situația în care apar eșecuri în menținerea locului de muncă, persoana cu dizabilitate se poate întoarce înapoi în unitatea protejată sau întreprinderea socială de inserție unde poate lucra în continuare și după caz, să fie

pregătită din nou pentru transfer pe piața muncii. Astfel cele 2 entități pot juca un rol important în activarea și tranziția grupurilor vulnerabile pe piața neconvențională a muncii, pregătind atât persoana din grup vulnerabil, cât și angajatorul pentru o cât mai bună integrare și carieră profesională;

- Angajare pe piața muncii și oferire de servicii de mediere și job coaching între 3 și 6 luni de la angajare. Acest serviciu, poate fi oferit persoanelor care au o potrivire cu fișa postului de peste 50% și care nu necesită neapărat o perioadă de tranziție în cadrul unei unități protejate sau întreprinderi sociale de inserție.

Deși există o nevoie acută de servicii care pot fi oferite de către cele 2 tipuri de entități, atât pentru persoanele cu dizabilități greu ocupabile, care reprezintă și ponderea cea mai mare din total persoane încadrate în această categorie, cât și pentru angajatorii care se confruntă cu un imens deficit de forță de muncă, există prea puține unități protejate și întreprinderi sociale de inserție autorizate. De asemenea, deși avem transpuse în legislația achizițiilor publice contractele rezervate cu clauze sociale, acestea nu sunt utilizate, așa cum se întâmplă în alte țări din UE. De exemplu, orașul Barcelona, a adoptat în 2015, un decret, prin care 75% din bugetul achizițiilor anuale este alocat contractelor rezervate, care stimulează în special angajarea persoanelor din grupuri vulnerabile. Până în 2018, peste 500 mil Euro au fost cheltuite în licitații care conțin clauze sociale și peste 770 de persoane aflate în risc de excluziune socială au fost integrate pe piața muncii. Modelul Barcelonei a fost replicat ulterior în alte orașe și regiuni din Spania, fiind considerat un exemplu de bună practică în achiziții publice și integrare socio-profesională a grupurilor vulnerabile.<sup>12</sup>

Până la finalul lunii martie 2019 erau cuprinse în Registrul unic de evidență a întreprinderilor sociale un număr de 83 întreprinderi sociale active, din care 9 erau întreprinderi sociale de inserție în care lucrau 80 de persoane din care 42 de persoane erau angajate din categoria grupurilor vulnerabile. Un număr de 8 din cele 9 întreprinderi sociale de inserție sunt organizate ca asociații și fundații, iar una ca societate comercială<sup>13</sup>.

<sup>12</sup><https://www.betterentrepreneurship.eu/en/node/32> și <http://www.oecd.org/publications/boosting-social-enterprise-development-9789264268500-en.htm>

<sup>13</sup> Registrul unic de evidență a întreprinderilor sociale din România

La finalul lunii ianuarie 2019, erau autorizate un număr de 4 unități protejate, în care erau angajate doar 64 de persoane cu dizabilități conform datelor comunicate de către Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități.<sup>14</sup>

Numărul foarte mic al acestor entități este justificat de lipsa unui cadru favorabil de dezvoltare și susținere a acestor entități. Întreprinderile sociale de inserție și unitățile protejate nu beneficiază de facilități fiscale sau măsuri de subvenționare, în așa fel încât produsele și serviciile acestora să fie competitive pe piața economică. Astfel, acestea au costuri mult mai mari de operare, datorate personalului de inserție angajat în cadrul companiei, dar și capacității de muncă reduse a persoanelor din grupuri vulnerabile, care reprezintă minim 30% din angajați și minim 30% din norma totală de muncă a tuturor salariaților (în cazul întreprinderilor sociale de inserție). De asemenea, nu au acces la piața economică, datorită lipsei de competitivitate a produselor și serviciilor furnizate și a capacității reduse de a inova.

În condiții egale de taxare ca orice societate comercială clasică, aceste întreprinderi sociale de inserție și unități protejate, fie nu reușesc să reziste în piață, fie au o capacitate redusă de creare de locuri de muncă pentru persoane greu ocupabile. Deși România a transpus în legislația achizițiilor publice, directiva europeană privind contractele rezervate, această prevedere nu este utilizată de autoritățile publice din lipsă de informații și a unei obligații de a utiliza un anumit procent din bugetul anual de achiziții pentru contracte rezervate.

În schimb, unitățile protejate au beneficiat de prevederile Legii Achizițiilor Publice 98/2016 în ceea ce privește contractele rezervate, până în luna septembrie 2017, când prin OUG 60/2017, a fost abrogată posibilitatea angajatorilor să utilizeze cota pe dizabilitate pentru achiziția de produse și servicii de la aceste entități. În prezent, lipsa unei surse de buget dedicate care putea fi utilizată doar prin achiziții rezervate, a descurajat autoritățile publice de a utiliza această procedură.

---

<sup>14</sup>RăsunsANPD nr. 2060 / DGDPD / 06.03.2019.

Conform unui studiu realizat de către Centrul pentru Legislație Nonprofit și publicat în 2019<sup>15</sup> au rezultat următoarele provocări în implementarea contractelor rezervate, deși România a transpus directiva europeană<sup>16</sup> în legislația națională a achizițiilor publice:

- ”Numărul de unități protejate și întreprinderi sociale de inserție este foarte redus și există riscul ca autoritățile publice să fie acuzate de favorizarea anumitor entități, la un eventual control din partea Curții de Conturi.
- Cunoașterea redusă a prevederilor legale referitoare la achizițiile/contractele rezervate atât de către autoritățile publice, cât și de ONG-urile furnizoare de servicii sociale de interes general, unitățile protejate și întreprinderi sociale de inserție. Această cunoaștere redusă a prevederilor legale face ca ele să fie implementate extrem de puțin.
- Conștientizarea extrem de redusă la nivelul administrației publice al impactului social ce l-ar putea avea acordarea de contracte rezervate. Autoritățile publice nu înțeleg importanța utilizării acestui tip de contract pentru integrarea socio-profesională a persoanelor din grupurile vulnerabile, inclusiv cu dizabilități, fapt ce face să nu fie deschise spre a îl aplica. Lipsa atât a informărilor dedicate acestui subiect din partea ANPD sau ANAP, cât și a unei cerințe legale ca bugetul de achiziții să fie dedicat contractelor rezervate, face ca singurii care aplică aceste prevederi să fie DGASPC-urile, deoarece ele cunosc mai bine problematica integrării sociale. În același timp, lipsa de cunoaștere a activității unităților protejate și a întreprinderilor sociale de inserție reprezintă un factor care contribuie substanțial la neutilizarea prevederilor legislative referitoare la achizițiile/contractele rezervate.
- Problemele de ordin administrativ ale platformei SICAP, platformă ce nu conține un câmp special în care să fie bifat dacă este contract/achiziție rezervată, astfel încât să poată fi monitorizate mai facil. În același timp, nici furnizorii de produse/servicii nu

---

<sup>15</sup> Raport – ”Contracte rezervate. Provocări, tendințe, oportunități.” Publicat de Centrul de Legislație Nonprofit, 2019.

<sup>16</sup> Directiva 2014/24/EU a Parlamentului European și a Consiliului din 26 februarie 2014 privind achizițiile publice și de abrogare a Directivei 2004/18/CE, Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, L94/23.03.2014. Disponibil la:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0024&from=EN>.

au un câmp în SICAP unde să bifeze dacă sunt unitate protejată / întreprindere socială de inserție / ONG acreditat ca furnizor de servicii sociale etc. Din acest motiv, autoritățile publice pot întâmpina dificultăți în a identifica posibili furnizori cu care să încheie contracte rezervate.

- Prevederi legale restrictive ce limitează durata contractelor acordare prin procedură de achiziții rezervate la maxim 3 ani în cazul serviciilor sociale continue. Această prevedere este dificil de implementat în lipsa unor clarificări referitoare la posibilitatea continuării contractului după cei trei ani.
- Înțelegeri eronate ale condițiilor de utilizare a acestei proceduri, în lipsa unor ghiduri de aplicare disponibile pe site-urile autorităților publice cu atribuții în domeniu (ANAP). După apariția OUG 60/2017, autoritățile publice au apreciat că nu mai pot face achiziții de bunuri și servicii pe contracte rezervate de la unitățile protejate, deoarece acestea puteau fi realizate doar din cota pe dizabilitate. Din moment ce cota pe dizabilitate merge la bugetul de stat, nu mai există posibilitatea acordării de contracte rezervate. Aceasta este o interpretare eronată a prevederilor legale deoarece contractele rezervate nu sunt legate de cota pe dizabilitate.
- Temeri legate de posibile sancțiuni ale organelor de control (ex. Curtea de Conturi). Prețul cel mai mic este criteriul ce răspunde principiului eficienței economice (economicității și eficienței) conform Legii 500/2002 a finanțelor publice (art. 21, alin 8), dar care, în cazul contractelor/achizițiilor rezervate, nu ar trebui să fie cel mai important, în detrimentul criteriilor referitoare la impactul social sau la calitatea serviciilor. Practica a arătat că utilizarea criteriului prețului cel mai mic este de preferat pentru a evita orice suspiciuni din partea autorităților cu rol de control sau a eventualelor contestatari, ceea ce nu avantajează utilizarea de contracte/achiziții rezervate de către instituțiile publice. Chiar dacă în conformitate cu art. 111 alin. (4) din Legea 98/2016: *"Criteriile de atribuire utilizate pentru atribuirea contractelor de achiziție publică/acordurilor-cadru având ca obiect servicii sociale și alte servicii specifice, prevăzute în anexa nr. 2, și a căror valoare estimată este egală sau mai mare decât pragul de la art. 7 alin. (1) lit. d) sunt **cel mai bun raport calitate-preț sau***

**cel mai bun raport calitate-cost, prevăzute la art. 187 alin. (3) lit. c) și d), ținându-se seama de criteriile de calitate și de sustenabilitate ale serviciilor sociale”,** acestea sunt dificil de implementat de către instituțiile publice în lipsa unor ghiduri referitoare la cum se poate stabili și măsura acest raport calitate-cost.

- Numărul mic de unități protejate autorizate și a întreprinderilor sociale de inserție autorizate. Practic, nu avem o piață conturată a furnizorilor de bunuri și servicii în regim de contracte rezervate.”

Deși unitățile protejate ar trebui să aibă un rol foarte important în ocuparea persoanelor cu dizabilități greu angajabile, acestea au dispărut de pe piață, odată cu adoptarea în luna august 2017, a Ordonanței de Urgență 60/2017 care a modificat Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități. Astfel, din 740 de unități protejate, în care lucrau peste 2000 de persoane cu dizabilități, la data de 31.01.2019, mai figurau ca autorizate doar 4 unități protejate, cu un număr total de 64 de persoane cu dizabilități angajate.

Care a fost istoricul, scopul și efectele pe care le-a generat această ordonanță, au fost analizate și sunt prezentate în continuare.

În luna august 2017, Guvernul României a decis să ia o serie de măsuri în ceea ce privește creșterea numărului de persoane cu dizabilități angajate pe piața muncii, însă rezultatele arată că ordonanța nu și-a produs efectul, ci dimpotrivă a contribuit la scăderea angajabilității și la creșterea numărului de persoane pensionate pe caz de boală. Absența unui studiu de impact și lipsa consultării cu actorii implicați în furnizarea de servicii sociale și de ocupare, au determinat unele efecte care au creat persoanelor cu dizabilități o și mai mare vulnerabilitate și excluziune socială.

Modificarea semnificativă adusă prin acest act a constat în abrogarea art. 78 alin. (3) lit. b) din Legea nr. 448/2006 (să achiziționeze produse sau servicii de la unități protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat în condițiile prevăzute la lit. a).), ceea ce a produs consecințe dramatice, dat fiind că unitățile protejate autorizate au fost lăsate fără piață de desfacere, creându-li-se probleme de sustenabilitate a activității pentru care au fost înființate. O serie de persoane cu dizabilități

care erau angajate pe cont propriu ca întreprindere individuală sau persoană fizică autorizată sau asociații ale persoanelor cu dizabilități care au decis să facă antreprenoriat social, au rămas în mai puțin de o lună fără piață de desfacere. Pe de altă parte, persoane cu dizabilități severe, inclusiv intelectuale, au rămas fără nici o măsură de suport de angajare protejată, fiind afectate direct peste 2000 de persoane care lucrau în unități protejate și alte câteva mii, care puteau să aibă șansa la un loc de muncă în astfel de structuri. Fără măsuri tranzitorii, fără alte servicii de suport în loc și fără un minim de predictibilitate și pregătire a implementării măsurilor luate (aplicarea s-a realizat în 22 de zile de la promulgare), efectele acestei ordonanțe, au fost dezastruoase pentru un sector care funcționa din 2006.

În concret, prin OUG nr. 60/2017 au fost aduse, *inter alia*, următoarele modificări Legii nr. 448/2006, astfel cum acestea au fost indicate de către autoritățile publice implicate în procesul de adoptare a acestui act normativ<sup>17</sup>:

- Suplimentarea sumei pe care autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap sunt obligate să o plătească lunar către bugetul de stat (de la 50% din salariul minim pe economie înmulțit cu numărul în care nu au angajat persoane cu handicap (4% din total angajați), la salariul minim pe economie înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap);
- Eliminarea posibilității autorităților și instituțiilor publice și private de a opta pentru achiziționarea de produse sau servicii de la unitățile protejate autorizate și menționarea doar a obligației de a plăti la bugetul de stat în situația neangajării persoanelor cu handicap, începând cu 1 septembrie 2017;
- Obligarea persoanelor juridice de drept public de a organiza concursuri de angajare în funcția publică, exclusiv pentru persoanele cu handicap.

Se impune a fi subliniat faptul că anterior promulgării OUG nr. 60/2017 nu a existat un studiu de fezabilitate, nu a fost efectuată nici o analiză privind efectele pe care aceste modificări le vor avea asupra persoanelor cu dizabilități. De altfel, deși exista în sarcina

---

<sup>17</sup>Anexa nr. 2 conține adresa nr. 9664/SCICDPD/25.08.2017 emisă de Autoritatea Națională pentru Persoane cu Dizabilități.

autorităților emitente obligația de a consulta persoanele direct afectate prin OUG nr. 60/2017, nu s-a dat curs acestui demers.

Mai mult chiar, toate celelalte autorități publice competente au emis avize negative, recomandând renunțarea sau cel puțin adaptarea OUG nr. 60/2017, tocmai din perspectiva că aceasta va aduce atingere drepturilor persoanelor cu dizabilități.

Astfel, la numai câteva luni de la adoptarea OUG nr. 60/2017 numeroase unități protejate s-au văzut nevoite să își înceteze activitatea, motivat de faptul că partenerii contractuali ai acestora, care achiziționau produsele și serviciile furnizate de unitățile protejate, nu au mai putut opta între un asemenea demers sau plata unei contribuții către stat. Practic o întreagă piață de desfacere a fost închisă, prin manifestarea de voință a Guvernului României, concretizată sub forma OUG nr. 60/2017.

Pe de altă parte, deși autoritățile publice aveau obligația de a angaja persoane cu dizabilități, aceste angajări nu au avut loc, organigramele autorităților publice nefiind modificate pentru crearea posturilor pentru persoane cu nevoi speciale și nici Ministerul Finanțelor Publice nu a alocat în acest sens fonduri suplimentare pentru autoritățile publice.

Pentru a vedea efectele acestei ordonanțe, au fost analizate o serie de date statistice furnizate de către autoritățile centrale expuse în centralizatorul de mai jos.



Nr. Crt.	Modificările operate prin OUG 60/2017	Efectele preconizate conform notei de fundamentare	Efectele obținute conform datelor oficiale furnizate de către autoritățile publice în perioada 1.09.2017 – 31.01.2019	Concluzii date analizate
1.	1. La articolul 78, alineatul (3) se modifică și va avea următorul cuprins: "(3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private,	1. Creșterea numărului de persoane cu dizabilități angajate pe piața muncii față de trimestrul 1 – 2017, când oficial erau angajate un număr de 33.480 de persoane cu dizabilități, din total angajați,	<b>1. ANGAJARE PERSOANE CU DIZABILITĂȚI</b> Referitor la numărul persoanelor cu dizabilități angajate la 17 luni de la emiterea Ordonanței, au fost solicitate date oficiale de la următoarele instituții: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agenția Națională de Administrare Fiscală<sup>18</sup></li> <li>• Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă<sup>19</sup></li> <li>• Autoritatea Națională pentru Persoane cu Dizabilități<sup>20</sup></li> <li>• Ministerul Muncii și Justiției Sociale<sup>21</sup></li> </ul>	<b>1. ANGAJARE PERSOANE CU DIZABILITĂȚI</b> Deși prin OUG 60/2017, Guvernul și-a propus să crească numărul persoanelor cu dizabilități angajate pe piața muncii de la <b>33.480</b> cât erau oficial raportate în trimestrul 1 din anul 2017, datele ANAF la luna ianuarie 2019 arată că numărul acestora <b>a scăzut la 30.721, reprezentând o pondere de 7,25% din total persoane cu dizabilități cu vârsta între 18 și 65 de ani</b> . Practic, deși prin ordonanța adoptată s-a dublat cota impusă angajatorilor care nu aveau 4% angajate persoane cu dizabilități de la jumătate de salariu

<sup>18</sup> Răspuns ANAF nr. 544077/21.03.2019.

<sup>19</sup> Răspuns ANOFM nr. 120274 / DRUSCSCA / 06.03.2019 și nr.120904 / DRUSCSCA / 27.08.2018

<sup>20</sup> Răspuns ANPD nr. 2060/DGDPD/06.03.2019; nr. 1336/DGDPD /20.02.2019; nr. 11109/DGDPD/03.12.2018; nr. 8471/DGDPD/08.09.2018 și nr.5742/DGDPD/08.06.2018

<sup>21</sup> Răspuns MMJS nr.347 / DIB / 18.02.2019



<p>care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), plătesc lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au</p>	<p>reprezentând o pondere de 17,56%. 2. Creșterea fondurilor colectate la bugetul de stat din cota pe dizabilitate, care în 2016 a fost în valoare de 225 milioane de lei.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Casa Națională de Pensii Publice<sup>22</sup></li> <li>• Inspecția Muncii<sup>23</sup></li> </ul> <p>Conform răspunsului furnizat de către ANAF la data de 31.01.2019 erau angajate persoane cu dizabilități:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>30.721 - pe piața muncii;</b></li> <li>• 6.472 – în instituții publice;</li> <li>• 24.444 – în sistem privat;</li> <li>• 26.675 – cu normă întreagă;</li> <li>• 4.617 – cu normă parțială.</li> </ul> <p>ANAF mai precizează în răspunsul furnizat că “din numărul total de persoane cu dizabilități angajate, sunt cazuri în care aceeași persoană cu dizabilități figurează simultan angajată la mai mulți angajatori (instituții publice / în sistem privat) și cu tipuri diferite de contracte (cu timp parțial / cu normă întreagă”).</p>	<p>minim brut pe economie la un salariu integral, acest lucru nu a stimulat angajarea, ci chiar <b>a redus numărul de persoane cu dizabilități angajate cu 2.759 de persoane.</b> Se pare, că angajatorii, din lipsa de servicii de suport pentru pregătirea persoanelor cu dizabilități pentru piața muncii, au preferat plata taxei, decât angajarea. Chiar Ministerul Muncii și Justiției Sociale, în calitate de inițiator al OUG 60/2017, declara oficial că în ianuarie 2019, avea angajate în propriul aparat, doar 4 persoane cu dizabilități, reprezentând doar 1,12% din total angajați, față de cota minim de 4% reglementată prin lege.</p> <p>ANOFM a răspuns oficial, că în primele 17 luni de la emiterea ordonanței, au fost angajate pe piața muncii doar <b>562 de persoane</b> din care 197 de persoane au beneficiat de servicii de mediere a muncii. Se pare că nici adresabilitatea persoanelor</p>
--	--	---	---

<sup>22</sup> Răspuns CNPP nr. A17139 / N2235 / 21.02.2019 și nr. J1049 / L544 / 2001 / 03.10.2018

<sup>23</sup> Răspuns Inspecția Muncii nr.95i / 13565 / 20.09.2018

	<p>angajat persoane cu handicap."</p> <p>La articolul 78, alineatul (4<sup>1</sup>) se abrogă.</p>		<p>Conform răspunsurilor furnizate de către ANOFM, în perioada septembrie 2017 – ianuarie 2019, numărul persoanelor cu dizabilități care s-au încadrat în muncă prin intermediul ANOFM a fost de <b>562 de persoane</b> din care 197 de persoane au beneficiat de servicii de mediere a muncii.</p> <p>Conform răspunsurilor furnizate de către ANPD, în <b>august 2018, erau angajate 30.052 persoane cu dizabilități</b>, din care: 5.679 în sistemul bugetar, 24.533 persoane în sistemul privat, 26.147 persoane angajate cu normă întreagă, 4.390 persoane angajate cu timp parțial. Sursa informațiilor pentru ANPD fiind ANAF-ul, pentru perioada august 2018 – ianuarie 2019, ANPD ne-a recomandat să solicităm datele de la ANAF, ei nedeținând informații în acest sens. Datele primite ulterior de la ANAF au fost prezentate mai sus.</p>	<p>cu dizabilități către serviciile publice de ocupare nu a fost mare. Chiar dacă existau angajatori interesați de angajarea persoanelor cu dizabilități, AJOFM-urile din țară nu au putut contribui în mare măsură cu sprijin, datorită unei adresabilități scăzute a acestei categorii de persoane pentru angajare. Pe de altă parte, lipsesc din piață serviciile active de recrutare și stimulare a angajării, iar serviciile de mediere și job coaching rămân măsuri listate în planuri de acțiune fără aplicabilitate practică în piață.</p> <p>Odată cu aprobarea OUG 60/2017, au fost închise și unitățile protejate autorizate din lipsă de comenzi din partea angajatorilor care optau pentru achiziția de produse și servicii în cuantumul cotei pe dizabilitate. Acestea aveau un rol de tranziție a persoanelor cu dizabilități spre piața muncii sau crearea de locuri de muncă protejate pentru persoanele greu ocupabile. <b>Din 740 de unități</b></p>
--	--	--	---	---

			<p>Conform răspunsului furnizat de către MMJS, la data de 31.01.2019 în structurile proprii și în instituții aflate în subordinea ministerului erau angajate un număr total de 58 persoane cu dizabilități, distribuite astfel:</p> <p>a) <b>Aparatul propriu al MMJS – 4 persoane (1,12% din total angajați);</b></p> <p>b) <b>Instituții aflate în subordinea MMJS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoritatea Națională pentru Persoane cu Dizabilități – 6 persoane;</li> <li>- Agenția Națională pentru Egalitate de Șanse între Femei și Bărbați – 0 persoane;</li> <li>- Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului și Adopție – 1 persoană;</li> <li>- Agenția Națională pentru Plăți și</li> </ul>	<p><b>protejate în care lucrau aproximativ 2.000 de persoane cu dizabilități, doar 4 erau reautorizate</b> în luna ianuarie 2019, conform răspunsului furnizat de către ANPD<sup>25</sup>. În cele 4 unități protejate, erau angajate 64 de persoane cu dizabilități.</p> <p>Conform datelor furnizate de către Casa Națională de Pensii, constatăm că în perioada septembrie 2017 – ianuarie 2019, a crescut foarte mult numărul de persoane cu dizabilități care au optat pentru pensie de invaliditate. <b>Astfel un număr de 11.082 de persoane s-au pensionat pe caz de invaliditate, în cele 16 luni de la adoptarea ordonanței de urgență 60/2017. În decembrie 2018, un număr de 109.974 persoane erau încadrare în grad II și III, având capacitate parțială de muncă</b><sup>26</sup>. Chiar dacă pot lucra part time, se pare că acestea nu se regăsesc decât într-un număr foarte mic în statistica de 30.271 de persoane</p>
--	--	--	---	---

<sup>25</sup> Răspuns 2060 / DGDPD / 06.03.2019

<sup>26</sup> Răspuns Casa Națională de Pensii Publice, nr.J513/L544/2001/3.06.2019

			<p>Inspecție Socială și Agențiile Județene pentru Plăți și Inspecție Socială – 28 persoane;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspecția Muncii și Inspectoratele Teritoriale de Muncă – 19 persoane.</li> </ul> <p>Conform răspunsurilor furnizate de către Casa Națională de Pensii Publice, <b>numărul de persoane beneficiare de pensie de invaliditate, conform legislației sistemului public de pensii, cu 11.082 de persoane în perioada august 2017 (139.201 persoane) – ianuarie 2019 (150.283).</b> Dintre acestea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- număr persoane cu dizabilități care au pensie de invaliditate gradul I – 37.664 în august 2017 față de 39.760 în ianuarie 2019 – cu 2.096 persoane mai mult;</li> <li>- număr persoane cu dizabilități</li> </ul>	<p>angajate la data de 31.01.2019.</p> <p><b>În concluzie, OUG 60/2017 nu a condus la creșterea numărului de persoane cu dizabilități angajate pe piața muncii. În mod contrar, a contribuit la scăderea numărului cu 2759 de persoane și creșterea numărului de persoane pensionate pe caz de boală cu 11.082 de persoane. Acest aspect denotă faptul că măsurile luate au stimulat apetitul pentru beneficii pasive și au pus presiune suplimentară pe bugetul de stat, creând dependență față de sistem. Chiar dacă un număr mare de persoane cu dizabilități care beneficiază de pensie de invaliditate au capacitate parțială de muncă, fără măsuri suplimentare de suport și activare în muncă, acestea rămân în categoria de persoane asistate social. Pe de altă parte, angajatorii, preferă din ce în ce mai mult să importe forță de muncă și să plătească cota pe dizabilitate la stat, din cel puțin</b></p>
--	--	--	--	--

			<p>care au pensie de invaliditate gradul II – 78.815 în august 2017 față de 83.937 în ianuarie 2019 – cu 5.122 persoane mai mult;</p> <p>- număr persoane cu dizabilități care au pensie de invaliditate gradul III – 22.722 în august 2017 față de 26.586 în ianuarie 2019 – cu 3.864 persoane mai mult.</p> <p>Informații cu privire la numărul de persoane cu dizabilități angajate au fost solicitate și de la Inspekția Muncii, care a răspuns oficial că <i>“în Registrul Național de Evidență a salariaților nu sunt evidențiate informațiile solicitate în structura transmisă de dvs. - numărul de persoane cu dizabilități angajate”</i>.</p> <p><b>2. FONDURI COLECTATE LA BUGETUL</b></p>	<p><b>3 motive:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nu găsesc persoane cu dizabilități pe care să le angajeze;</li> <li>• nu știu, nu pot sau nu doresc să-și adapteze spațiul de lucru și politica companiei în jurul nevoilor persoanelor cu dizabilități;</li> <li>• nu beneficiază de servicii de suport ca și companie și persoana cu dizabilitate pentru o integrare cât mai bună la locul de muncă, în special servicii de evaluare, orientare profesională, mediere, job coaching și adaptare / accesibilizare spațiu și mediu de lucru. Deși plătesc o taxă la bugetul de stat nu beneficiază de suport în recrutare și integrarea socio-profesională a acestor persoane cu dizabilități.</li> </ul> <p><b>2. FONDURI COLECTATE LA BUGETUL CENTRAL</b></p>
--	--	--	---	--

			<p><b>CENTRAL DIN COTA PE DIZABILITATE DE 4% APLICATĂ ANGAJATORILOR CU PESTE 50 DE SALARIAȚI</b></p> <p>Conform răspunsului furnizat de către ANAF<sup>24</sup>, în perioada octombrie 2017 – ianuarie 2019, suma colectată la bugetul de stat a fost de <b>2.713.354.065 lei (aprox. 571.232.434 Euro în 16 luni).</b></p>	<p><b>DIN COTA PE DIZABILITATE DE 4% APLICATĂ ANGAJATORILOR CU PESTE 50 DE SALARIAȚI</b></p> <p>Prin OUG 60/2017, statul a încasat sume considerabile din cota pe dizabilitate.</p> <p>Creșterea a fost favorizată de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dublarea taxei plătite de angajatorii cu peste 50 de salariați care nu aveau angajate persoane cu dizabilități de la jumătatea unui salariu minim pe economie la un salariu minim pe economie integral;</li> <li>• colectarea integrală a taxei la bugetul de stat. Angajatorii nu au mai avut dreptul să opteze între plata taxei sau achiziția de bunuri și servicii de la unități protejate autorizate;</li> <li>• creșterea de 2 ori a salariului minim pe economie de la adoptarea ordonanței.</li> </ul> <p>Astfel, de la suma de <b>225 milioane de lei (aprox.</b></p>
--	--	--	---	--

<sup>24</sup> Răspuns ANAF nr.544.076 / 18.03.2019

				<p><b>47 milioane Euro)</b> colectată în 2016, conform datelor furnizate de către ANAF, în perioada octombrie 2017 – ianuarie 2019, suma colectată la bugetul de stat a fost de <b>2.713.354.065 lei (aprox. 571.232.434 Euro în 16 luni).</b></p> <p><i>Dacă ne raportăm doar la suma colectată în anul 2018 de 2.145.104.828 lei (aprox. 451.601.016 Euro), ar trebui să fie angajate minim 86.000 de persoane cu dizabilități cu 8 ore x 12 luni, ca această taxă să nu mai fie plătită la bugetul de stat.</i></p> <p><b>Având în vedere că aceste sume se colectează pentru neangajarea persoanelor cu dizabilități, banii ar fi trebuit să fie utilizați pentru măsuri de activare a acestor persoane pe piața muncii, așa cum se întâmplă în alte țări dezvoltate din Uniunea Europeană. Fondurile colectate trebuiau să se întoarcă sub formă de programe de finanțare și de subvenționare pentru inserția</b></p>
--	--	--	--	--



				<p><b>socio-profesională furnizată atât de actori publici, cât și privați cum ar fi unități protejate, întreprinderi sociale de inserție, furnizori de servicii sociale licențiați în domeniul serviciilor sociale pentru persoane cu dizabilități.</b></p> <p>Chiar dacă în nota de fundamentare de aprobare a OUG 60/2017 a fost specificat faptul că o parte din cota pe dizabilitate va fi utilizată pentru creșterea indemnizațiilor persoanelor cu dizabilități, în fapt, nu a făcut decât să crească dependența persoanelor cu dizabilități de prestațiile sociale, dovadă și numărul foarte mare de persoane care s-au pensionat pe caz de boală, în timp ce România înregistrează unul din cele mai mari deficite de forță de muncă după revoluție.</p> <p><b>În concluzie, dublarea cotei pe dizabilitate în mai puțin de o lună în mijloc de an fiscal, nu a condus la creșterea numărului de persoane cu dizabilități pe piața muncii, ci a pus o presiune suplimentară</b></p>
--	--	--	--	---

				<p>pe companii de a-și asigura sustenabilitatea activității și competitivitatea pe piață. Pe de altă parte, aceste sume colectate nu au fost utilizate în scopul activării persoanelor cu dizabilități greu ocupabile, ci mai degrabă în creșterea dependenței acestora de prestațiile oferite de la bugetul de stat, menținându-le în starea de vulnerabilitate și chiar sărăcie extremă. Această măsură a condus la închiderea unui număr de 728 de unități protejate și pierderea locurilor de muncă de către aproximativ 2000 de persoane cu dizabilități, din care o mare parte dintre acestea fiind din categoria greu angajabile cu multiple afecțiuni, inclusiv mentale. Din păcate, prin această decizie guvernamentală, s-a închis un serviciu de angajare protejată fără măsuri tranzitorii și fără alte soluții pentru aceste persoane. Decizia nu a avut la bază un studiu de impact, nu a fost realizată o consultare publică, nu</p>
--	--	--	--	---

				au existat un minim de măsuri tranzitorii, ordonanța fiind adoptată în mai puțin de 22 de zile calendaristice. Ordonanța a modificat o lege organică, fiind astfel încălcate prevederile Constituției României și a Convenției ONU privind persoanele cu dizabilități.
2.	La articolul 78, după alineatul (5) se introduce un nou alineat, alineatul (6), cu următorul cuprins: "(6) În scopul stimulării angajării persoanelor cu handicap, în	Creșterea numărului de persoane cu dizabilități angajate în instituții publice. În trimestrul I, 2017 doar 3,7% din persoane cu dizabilități lucrau în instituții publice. <sup>27</sup>	<b>3. NUMĂR DE CONCURSURI SPECIALE DE ANGAJARE A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ORGANIZATE LA NIVELUL INSTITUȚIILOR PUBLICE.</b> Conform răspunsului furnizat de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici <sup>28</sup> , reiese faptul că aceștia nu dețin date cu privire la "numărul concursurilor organizate exclusiv pentru persoanele cu dizabilități de către autoritățile și instituțiile publice centrale și locale, în perioada 01.09.2017 – 30.08.2018." În același timp, în cadrul agenției nu sunt	<b>3. NUMĂR DE CONCURSURI SPECIALE DE ANGAJARE A PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI ORGANIZATE LA NIVELUL INSTITUȚIILOR PUBLICE.</b> Chiar dacă OUG 60/2017 a venit cu un articol suplimentar la Legea 448/2006 care să stimuleze angajarea persoanelor cu dizabilități în instituții publice, legiuitorul a omis să reglemente alte patru aspecte importante pentru ca această măsură să-și producă efectul: 1. Alocarea de fonduri suplimentare de la bugetul central pentru crearea de locuri de muncă

<sup>27</sup> Nota de fundamentare la OUG 60/2017.

<sup>28</sup> Răspuns nr 62998 / 2018 furnizat de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici

<p>condițiile prevăzute la alin. (2), autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice publice, cu excepția celor prevăzute la alin.(4), au obligația organizării unor concursuri de angajare exclusiv pentru persoanele cu handicap, cu respectarea</p>		<p>angajate persoane cu dizabilități la data de 31.10.2018.</p>	<p>speciale în cadrul autorităților publice;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Alocarea unor termene pentru punerea în aplicare a acestei măsuri, având în vedere că bugetele instituțiilor, precum și crearea de posturi noi în organigramă trebuie să parcurgă o serie de pași ce țin de avizare, aprobare în ședințe CL / CJ, organizare de concursuri ș.a.;</li> <li>3. Accesibilizarea spațiilor și formarea personalului în ceea ce privește înțelegerea nevoilor persoanelor cu dizabilități și sprijinirea integrării acestora la locul de muncă;</li> <li>4. Introducerea unor sancțiuni pentru nerespectarea prevederilor ordonanței.</li> </ol> <p>Această măsură, benefică declarativ, nu a făcut decât să creeze speranțe pentru persoanele cu dizabilități și să le crească gradul de neangajare în așteptarea concursurilor speciale. Pe de altă parte, dacă s-ar fi realizat o consultare a persoanelor cu dizabilități și a organizațiilor care le reprezintă</p>
---	--	---	--

<p>prevederilor legale în vigoare. Această măsură nu exclude posibilitatea persoanelor cu handicap de a participa la toate celelalte concursuri de angajare organizate de către instituția publică."</p>			<p>interesele pe acest subiect, ar fi reieșit faptul că măsura propusă nu este fezabilă și că doar produce o discriminare pozitivă în rândul persoanelor cu dizabilități care sunt în căutarea unui loc de muncă. <b><i>În concluzie, această măsură de organizare de concursuri speciale de angajare în muncă a persoanelor cu dizabilități nu și-a produs efecte la nivelul autorităților locale și centrale, nici măcar la nivelul Ministerului Muncii și Justiției Sociale care a inițiat OUG 60/2017, conform răspunsului furnizat oficial.</i></b><sup>29</sup></p>
--	--	--	---

<sup>29</sup> Răspuns nr. 347 / DIB / 18.02.2019 furnizat de MMJS.

Curtea Constituțională a statuat că „ordonanțele de urgență nu pot fi adoptate dacă «afectează», dacă au consecințe negative, dar, în schimb, pot fi adoptate dacă, prin reglementările pe care le conțin, au consecințe pozitive în domeniile în care intervin”<sup>30</sup>. Așa cum reiese din datele analizate mai sus, OUG 60/2017 nu a justificat urgența emiterii actului normativ și a produs efecte negative în ceea ce privește scopul asumat. Prin urmare se impune de urgență, corectarea acestei situații, iar prezentul document de politică publică alternativă oferă o serie de opțiuni de soluționare a problemelor sesizate.

Dacă nu se intervine de urgență, sacrificăm generații de persoane cu dizabilități care ar putea să aibă un traseu profesional și să-și îmbunătățească calitatea vieții. Pe de altă parte, angajatorii se vor confrunța cu un deficit acut de forță de muncă, care îi va forța să apeleze la țările în curs de dezvoltare pentru a aduce capital uman în România, dar odată cu el, se vor importa și o serie de probleme sociale care vor pune presiune suplimentară pe sistemul de asistență socială. Să nu omitem faptul că protecția socială în România are alocat 15% din PIB, față de 28% media europeană, iar asistența socială are alocat doar 1,5% din PIB, din care aproximativ 0,3-0,6% pentru servicii sociale, fiind pe ultimul loc din Uniunea Europeană.

Lipsa unei intervenții rapide va pune în dificultate România în ceea ce privește aplicarea angajamentelor asumate prin diferite documente strategice și convenții europene / internaționale în domeniul dizabilității și va conduce la o imagine negativă a țării. România va fi în continuare în topul țărilor europene cu cea mai mică rată de angajare a persoanelor cu dizabilități, de aproximativ 7,25% la 31.01.2019 față de media europeană de 48,5%, conform datelor furnizate de Eurostat.

Rata mică de ocupare este rezultatul lipsei măsurilor active de integrare socio-profesională a persoanelor greu ocupabile. Conform statisticilor ANPD<sup>31</sup>, numărul persoanelor cu handicap grav reprezintă 39,05% din total (față de 38,13% la 31 decembrie 2017), cele cu handicap accentuat 49,75% (față de 50,62% la 31 decembrie 2017) iar cele cu handicap mediu și ușor 11,20% (față de 11,24% la 31 decembrie 2017).

---

<sup>30</sup>CCR, Decizia nr. 82/2009.

<sup>31</sup><http://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2019/03/BULETIN-STATISTIC-ANPD-TRIM-IV-2018.pdf>

## SECȚIUNEA 2

### SCOPUL ȘI OBIECTIVELE PROPUNERII DE POLITICĂ PUBLICĂ

**SCOPUL** prezentei propuneri de politică publică este identificarea celor mai bune soluții de integrare socio-profesională a persoanelor cu dizabilități din grupuri vulnerabile pe piața muncii din România.

#### OBIECTIVE SPECIFICE:

1. Creșterea anuală cu cel puțin 3% a numărului de persoane cu dizabilități angajate pe piața muncii din România, ajungând în 3 ani la o pondere de 16,25% din total persoane cu dizabilități cu vârsta între 18 și 65 de ani.
2. Crearea unui cadru favorabil de stimulare și dezvoltare a unităților protejate și a întreprinderilor sociale de inserție ca soluții de angajare protejată sau de tranziție spre piața muncii.
3. Dezvoltarea pentru persoanele cu dizabilități din grupuri vulnerabile de pachete de servicii integrate (asistență psihosocială, testare și evaluare, consiliere și orientare profesională, formare și calificare, mediere, angajare și job coaching ș.a) pe principiul one-stop-shop.
4. Activarea pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități greu angajabile și reducerea presiunii pe bugetul statului și scăderea deficitului de forță de muncă din România.

## SECȚIUNEA 3

### OPȚIUNI DE SOLUȚIONARE A PROBLEMELOR IDENTIFICATE

Plecând de la problemele enumerate, au fost identificate un număr de 3 soluții care pot fi reglementate legislativ și aplicate concomitent pentru a crește gradul de integrare socio-profesională a persoanelor cu dizabilități, inclusiv cele care se încadrează în categoria greu ocupabil și sunt și din grup vulnerabil, așa cum sunt definite de Legea Asistenței Sociale.

***OPȚIUNEA NR.1: Crearea unui cadru favorabil de dezvoltare a unităților protejate pentru angajarea persoanelor cu dizabilități greu ocupabile și care au o capacitate de muncă redusă datorată unui cumul de probleme sociale, medicale, emoționale ș.a.***

Pentru a pune în aplicare această opțiune, trebuie realizate o serie de modificări la Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu dizabilități, respectiv îmbunătățirea OUG 60/2017 care este blocată pe traseul legislativ de transformare în lege a acestei ordonanțe, la Comisia de Muncă din Camera Deputaților.

Indiferent de calea aleasă ca parcurs legislativ, modificările de mai jos propun o serie de îmbunătățiri menite să dezvolte pachete integrate de servicii sociale și de ocupare care să sprijine angajarea persoanelor cu dizabilități din grupuri vulnerabile și greu ocupabile.



Forma actuală a Legii 448/2006 modificată prin OUG 60/2017	Formă propusă prin prezentul document de politică publică	Notă de fundamentare a propunerii
<p>La articolul 78, <a href="#">alineatul (3)</a> se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>" <b>(3)</b> Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), plătesc lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap."</p>	<p>La articolul 78, <a href="#">alineatul (3)</a> se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), <b>pot opta pentru una din următoarele variante:</b></p> <p><b>a)</b> Să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.</p> <p><b>b)</b> Să plătească lunar către bugetul de stat minim 50% din salariul de</p>	<p>Deși prin OUG 60/2017, guvernul și-a propus să crească numărul persoanelor cu dizabilități angajate pe piața muncii de la <b>33.480</b> cât erau oficial raportate în trimestrul 1 din anul 2017, datele ANAF la luna ianuarie 2019 arată că numărul acestora <b>a scăzut la 30.721, reprezentând o pondere de 7,25%</b>. Practic, deși prin ordonanța adoptată s-a dublat cota impusă angajatorilor care nu aveau 4% angajate persoane cu dizabilități de la jumătate de salariu minim brut pe economie la un salariu integral, acest lucru nu a stimulat angajarea, ci chiar <b>a redus numărul de persoane cu dizabilități angajate cu 2.759 de persoane</b>. Se pare, că angajatorii, din lipsa de servicii de suport pentru pregătirea persoanelor cu dizabilități pentru piața muncii, au preferat plata taxei, decât angajarea.</p> <p>ANOFM a răspuns oficial că în primele 17 luni de la emiterea ordonanței, au fost angajate pe piața muncii doar <b>562 de persoane</b> din care 197 de persoane au beneficiat de servicii de mediere a muncii. Nici adresabilitatea persoanelor cu dizabilități către serviciile publice de ocupare nu a fost mare. Chiar dacă existau angajatori interesați de angajarea persoanelor cu dizabilități, AJOFM-urile din țară nu au putut contribui în mare măsură datorită unei adresabilități scăzute a</p>

	<p><b>bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, iar pentru diferența datorată la bugetul de stat, să achiziționeze produse și servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap, angajate în unitățile protejate autorizate.</b></p>	<p>acestei categorii de persoane pentru angajare. Pe de altă parte, lipsesc din piață serviciile active de recrutare și stimulare a angajării, iar serviciile de mediere și job coaching rămân măsuri listate în planuri de acțiune fără aplicabilitate practică în piață.</p> <p>Odată cu aprobarea OUG 60/2017, au fost închise și unitățile protejate autorizate din lipsă de comenzi din partea angajatorilor care optau pentru achiziția de produse și servicii în cuantumul cotei pe dizabilitate. Acestea aveau un rol de tranziție a persoanelor cu dizabilități spre piața muncii sau crearea de locuri de muncă protejate pentru persoanele greu ocupabile. <b>Din 740 de unități protejate în care lucrau aproximativ 2000 de persoane cu dizabilități, doar 4 erau reautorizate</b> în luna ianuarie 2019 conform răspunsului furnizat de către ANPD<sup>32</sup>. În cele 4 unități protejate, erau angajate 64 de persoane cu dizabilități. Conform datelor furnizate de către ANAF, în perioada octombrie 2017 – ianuarie 2019, suma colectată la bugetul de stat a fost de <b>2.713.354.065 lei (aprox. 571.232.434 Euro în 16 luni)</b>.</p> <p><i>Dacă ne raportăm doar la suma colectată în anul 2018 de 2.145.104.828 lei (aprox. 451.601.016 Euro), ar trebui să fie angajate minim 86.000 de persoane cu dizabilități cu 8 ore x 12 luni, ca această taxă să nu mai fie plătită la bugetul</i></p>
--	--	--

<sup>32</sup>Răspuns 2060 / DGDPD / 06.03.2019

		<p><i>de stat (de 2,8 ori mai mult decât numărul actual de persoane cu dizabilități angajate).</i></p> <p>Chiar dacă în nota de fundamentare de aprobare a OUG 60/2017 a fost specificat faptul că o parte din cota pe dizabilitate va fi utilizată pentru creșterea indemnizațiilor persoanelor cu dizabilități, în fapt, nu a făcut decât să crească dependența persoanelor cu dizabilități de prestațiile sociale, dovadă și numărul foarte mare de persoane care s-au pensionat pe caz de boală, în timp ce România înregistrează unul din cele mai mari deficite de forță de muncă după 1989.</p> <p><b>Reintroducerea acestui articol în condițiile propuse va permite:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestarea de servicii și realizarea de activități de producție în cadrul unității protejate de către persoane cu dizabilități (<u>fără activități de intermediere</u>) utilizând <b>doar 50% din taxă</b> față de 100% cum a fost până la emiterea ordonanței. Acest lucru va conduce la menținerea serviciului de unitate protejată pentru persoanele GREU ANGAJABILE și CARE PROVIN DIN GRUPURI VULNERABILE, DEFINITE DE LEGEA ASISTENȚEI SOCIALE 219/2011.</li> <li>• Va permite atât autorităților cât și companiilor să utilizeze 50% din taxă pentru achiziția de produse și servicii realizate de către persoanele cu</li> </ul>
--	--	--

		<p>dizabilități în atelierele proprii, <b>reducând presiunea financiară legată de angajare sau plata taxei</b>, mai ales că puține persoane cu dizabilități pot lucra 8 ore. De asemenea, vor putea achiziționa inclusiv servicii de mediere și plasare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități însoțite de servicii de suport și job coaching. Conform răspunsului furnizat de , în 18 luni de la aprobarea OUG 60/2017, în ianuarie 2019, un număr de 150.283 de persoane erau pensionate pe caz de invaliditate, din care 110.523 de persoane având grad II și III și capacitate parțială de muncă;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Având în vedere că în luna ianuarie 2019 erau autorizate doar un număr de 4 unități protejate, impactul asupra bugetului de stat va fi nesemnificativ. Plecând de la premisa că în primul an s-ar autoriza aproximativ 100 de unități protejate, acestea nu ar putea atinge în primul an o cifră de afaceri mai mare de 150.000 euro/entitate, din lipsă de infrastructură și acces la piață, colaborat cu capacitatea redusă de producție sau prestare servicii a persoanelor cu dizabilități. Practic din cota pe dizabilitate aferentă anului 2018 de aproximativ 451.601.016 Euro ar putea fi utilizată de către unități protejate în primul an de la aprobarea modificărilor legislative doar a sumei de 15.000.000 euro (100 unități protejate x 150.000 euro cifră de afaceri</li> </ul>
--	--	---

		<p>anuală), aproximativ 3,32% din total sumă. În schimb, cele 100 de unități protejate, ar crea suplimentar cel puțin 2.100 de locuri de muncă, din care minim 630 pentru persoane cu dizabilități (minim 30% din total angajați). Practic, din cei 15.000.000 euro din cota pe dizabilitate (3,32% din total colectat în 2018), 12.600.000 euro ar fi utilizați pentru plata salariilor (aproximativ 500 Euro de persoană cu toate taxele incluse x 2.100 persoane x 12 luni), din care 5.670.000 euro se vor întoarce la bugetul de stat sub formă de taxe angajat și angajator. La acestea, se vor adăuga și alte taxe, cum ar fi impozitul pe profit și diferențe de TVA. <b>Deci, practic, impactul final asupra cotei pe dizabilitate încasată la bugetul de stat în primul an va fi de doar 2% (cât reprezintă 9.330.000 euro din cei 451.601.016 euro). Însă cei 2% vor crea 2.100 de locuri de muncă, din care 630 pentru persoane cu dizabilități greu ocupabile. De asemenea, vor crește premisele pentru înființarea de noi unități protejate și locuri de muncă, respectiv asigurarea de servicii suport pentru tranziția persoanelor cu dizabilități spre piața muncii, crescând cu aproximativ 3% pe an numărul persoanelor cu dizabilități angajate în România.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificarea propusă va susține în paralel și dezvoltarea serviciilor</li> </ul>
--	--	--

		<p>sociale pentru copii și adulți cu dizabilități, o parte din costurile de funcționare fiind acoperite din veniturile din activitate economică. Pe lângă faptul, că acest sistem va reduce presiunea pe bugetul de stat pentru subvenționarea acestor servicii, autoritățile publice și ONG-urile vor putea dezvolta servicii integrate în comunitate pentru o cât mai bună integrare socio-profesională. De exemplu, dacă ne raportăm la standardul minim de cost pentru o persoană cu dizabilitate care accesează serviciile unui centru de integrare prin terapie ocupațională (27.281,54 lei/persoană/an, conform HG 978/2015), la un număr de 630 de persoane cu dizabilități care ar putea beneficia de servicii sociale în Unități Protejate Autorizate, rezultă aproximativ 3,6 mil euro anuale economisiți la bugetul de stat.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De asemenea, va sprijini crearea de organizații formate doar din persoane cu dizabilități care vor putea dezvolta activități economice care să le asigure un venit decent și să le permită derularea de activități suplimentare de integrare socio-profesională și acces la viață demnă și incluzivă.</li> </ul> <p>În primii 3 ani de la implementarea măsurilor propuse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Va crește numărul de unități protejate autorizate de la 4 la cel puțin</b></li> </ul>
--	--	--

		<p><b>304 (+300).</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Va crește numărul de locuri de muncă create în unitățile protejate pentru persoane cu dizabilități (30% din total angajați) de la 64 la 1954 de persoane (+1890).</b></li> <li>• <b>Va crește numărul de locuri de muncă create în unitățile protejate pentru persoane fără dizabilități și va ajunge la cel puțin 4566 de persoane (70% din total angajați).</b></li> </ul>
<p><b>4.</b> La articolul 81 alineatul (2), litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Unitățile protejate pot fi(...): " <b>b</b>) fără personalitate juridică, cu gestiune proprie, sub formă de secții, ateliere sau alte structuri în cadrul instituțiilor publice."</p>	<p><b>4.</b> La articolul 81 alineatul (2), litera b) se modifică și va avea următorul cuprins:</p> <p>(2) Unitățile protejate pot fi(...):</p> <p>" <b>b</b>) fără personalitate juridică, cu gestiune proprie, sub formă de secții, ateliere sau alte structuri în cadrul instituțiilor publice"</p> <p><b>c) fără personalitate juridică, cu gestiune proprie, sub formă de secții, ateliere sau alte structuri în cadrul ONG-urilor cu condiția de a</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Restricția pentru ONG-uri de a nu mai putea crea secții interne ca unitate protejată, afectează activitatea în special a organizațiilor medii și mari, care au mai multe servicii educaționale sau sociale licențiate și/sau implementează proiecte europene care sunt limitate ca durată de timp. Această limitare de a crea secții interne afectează chiar organizațiile care sunt cele mai în măsură să dezvolte servicii integrate în comunitate pentru persoane cu dizabilități. Pe de altă parte, activitatea unui ONG nu poate fi preponderent doar de natură economică, pentru că se încalcă prevederile art.48 din OUG 26/2000 cu privire la asociații și fundații, care stipulează că activitatea economică în cadrul ONG este cu titlu accesoriu și în strânsă corelare cu scopul principal asumat.</li> </ul>

	avea minim 3 persoane cu dizabilități angajate, din care minim 30% normă de muncă din total angajați în cadrul secției."	
--	--	--

**OPȚIUNEA NR.2: Crearea unui cadru favorabil de dezvoltare a unităților protejate și a întreprinderilor sociale de inserție pentru angajarea persoanelor din categorii vulnerabile în căutarea unui loc de muncă, inclusiv cu dizabilități și tranziția acestora spre piața muncii.**

Opțiunea nr. 2 vizează îmbunătățirea Legii Șomajului 76/2002, actualizată.

Forma actuală a Legii Șomajului 76/2002 actualizată	Formă propusă prin prezentul document de politică publică	Notă de fundamentare a propunerii
Art.80 (2) – Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc lunar, pentru fiecare absolvent, suma prevăzută la alin. (1) pe o perioada de 18 luni.	Art.80 (2) – Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din rândul persoanelor cu handicap primesc lunar, pentru fiecare absolvent, sumele prevazute la alin. (1) pe o perioadă de 18 luni. <b>Pentru persoanele cu handicap, indiferent dacă sunt sau nu absolvenți, care fac parte din categorii vulnerabile, definite în acord cu Legea Asistenței Sociale 292/2011 și angajate în unități protejate autorizate conform Legii 448/2006 și a</b>	Pentru stimularea angajării persoanelor cu handicap din grupuri vulnerabile e nevoie de o susținere permanentă, necesară pentru acoperirea diferenței de capacitate de muncă a unei persoane cu handicap versus o persoana sănătoasă. Angajatorii optează pentru persoane cu dizabilități care au un handicap ușor, au finalizat studii în domeniu sau au un minim de pregătire și o stare psiho-socială stabilă. Gradul de handicap grav sau accentuat scade proporțional



	<p><b>întreprinderilor sociale de inserție autorizate conform Legii 219/2015, suma prevăzută la alin. (1) se acordă pe o perioadă de maxim 3 ani de la angajare, diferențiat pe grad de handicap.</b></p>	<p>șansele unei persoane cu dizabilități de a fi angajată pe piața muncii.</p> <p>Aceste persoane, pe lângă problemele legate de handicap și situația materială precară sunt din categoria celor care nu au finalizat în multe situații nici 8 clase, nu au lucrat niciodată și nu au nici o pregătire profesională. O parte dintre acestea provin din sistemul de protecție al copilului, unde conform datelor ANPD la 31.12.2018<sup>33</sup>, 2,17% (17.908 persoane) se află în instituțiile publice rezidențiale de asistență socială pentru persoanele adulte cu dizabilități (instituționalizate) coordonate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale prin Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Dizabilități.</p> <p>Pe de altă parte, angajatorul trebuie să aloce persoane de suport pentru persoanele cu dizabilități pentru a facilita integrarea lor la locul de muncă, ceea ce conduce la creșterea costurilor și necompetitivitate pe piața economică, datorită costurilor mari de producție și prestare de servicii.</p> <p>Acest personal de suport este responsabil în cadrul unităților</p>
--	---	--

<sup>33</sup><http://anpd.gov.ro/web/wp-content/uploads/2019/03/BULETIN-STATISTIC-ANPD-TRIM-IV-2018.pdf>

		<p>protejate autorizate sau în întreprinderile sociale de inserție cu evaluarea, testarea, consilierea și orientarea profesională, formarea și calificarea la locul de muncă, medierea și angajarea pe piața muncii, respectiv asigurarea serviciilor de job coaching pentru o cât mai bună integrare la locul de muncă.</p> <p>Propunerea ca această subvenție să fie acordată pentru o perioadă de maxim 3 ani, este necesară pentru a stimula unitățile protejate și întreprinderile sociale de inserție, să asigure servicii de suport în tranziția acestor persoane cu dizabilități pe piața muncii.</p> <p>În prezent, unitățile protejate și întreprinderile sociale de inserție nu au nici o facilitare suplimentară comparativ cu angajatorii clasici, deși acestea angajează persoane din categoria greu ocupabile, pentru care oferă un pachet integrat de servicii psiho-sociale, profesionale și de tranziție spre piața muncii, fiind practic un suport pentru angajatorii clasici. Pe de altă parte, acestea se autofinanțează prin produsele și serviciile prestate, care trebuie să fie competitive pe piața economică. Povestea socială a acestor entități nu vinde. Oamenii și</p>
--	--	---

		<p>companiile sunt în căutare de produse și servicii care le aduc beneficii la un raport cost-calitate acceptabil.</p> <p>Țări precum Franța, Germania, Spania, Portugalia, Italia ș.a. utilizează acest sistem de stimulare a entităților de inserție socio-profesională în crearea de locuri de muncă pentru persoane din categorii defavorizate social, inclusiv a celor cu dizabilități.</p>
<p>Art. 85. – (1) Angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri în vârstă de peste 45 de ani, șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată sau tineri NEET primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă în cuantum de 900 lei, cu obligația menținerii raporturilor</p>	<p>Art. 85. – (1) Angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri în vârstă de peste 45 de ani, șomeri care sunt părinți unici susținători ai familiilor monoparentale, șomeri de lungă durată sau tineri NEET primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă în cuantum de 2250 lei, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.</p> <p><b>Excepția de la această prevedere, este pentru angajatorii din categoria unităților protejate autorizate conform Legii 448/2006 și a întreprinderilor sociale de inserție autorizate</b></p>	<p>Introducerea unui sistem de subvenționare diferențiat pe grad de dizabilitate a persoanelor care aparțin grupurilor vulnerabile, va stimula angajarea și ocuparea persoanelor care într-adevăr au nevoie de angajare protejată cu servicii adiționale de suport.</p> <p>Înmulțirea subvenției cu un coeficient de 2,5 pentru gradul I de dizabilitate, cu 2 pentru gradul II de dizabilitate și cu 1,5 pentru gradul III de dizabilitate, va permite acoperirea diferenței de capacitate de muncă redusă a persoanelor angajate, precum și parțial al costurilor cu resurse umane implicate în procesul de inserție socio-profesională (asistenți sociali, psihologi, consilieri de orientare profesională, psihopedagogi, formatori ș.a.). Această măsură, va acoperi o parte din costurile de funcționare,</p>

<p>de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.</p> <p>(2) De facilitățile prevăzute la alin. (1) beneficiază și angajatorii care, în raport cu numărul de angajați, și-au îndeplinit obligația, potrivit legii, de a încadra în muncă persoane cu handicap, precum și angajatorii care nu au această obligație legală, dacă încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap și le mențin raporturile de muncă sau de serviciu cel puțin 18 luni.</p> <p>(4) Angajatorii care încetează raporturile de muncă sau de serviciu ale persoanelor</p>	<p><b>conform Legii 219/2015, în care subvenția este acordată pentru o perioadă de maxim 36 de luni de la data angajării cu condiția asigurării de măsuri de suport de tranziție a persoanei pe piața clasică a muncii.</b></p> <p><b>În cazul angajării persoanelor cu dizabilități greu ocupabile încadrate în categoria de grup vulnerabil conform prevederilor art. 6, alin 1, litera h) din Legea Economiei Sociale 219/2015 și a art. 2, literele a)-f) din normele de aplicare a Legii Economiei Sociale, subvenția se acordă diferențiat pe grad de handicap astfel:</b></p> <p><b>a) Pentru gradul I de handicap, se acordă subvenția legală înmulțit cu 2,5;</b></p> <p><b>b) Pentru gradul II de handicap, se acordă subvenția legală înmulțit cu 2;</b></p> <p><b>c) Pentru gradul III de handicap, se acordă subvenția legală înmulțit cu 1,5.</b></p> <p>(4) Angajatorii care încetează raporturile de muncă</p>	<p>pentru ca produsele și serviciile comercializate pe piața muncii să fie competitive ca preț, contribuind în mod direct la dezvoltarea acestor structuri pentru activarea în muncă a grupurilor vulnerabile.</p> <p>Obligarea unităților protejate și a întreprinderilor sociale de inserție să asigure în cele 36 de luni de subvenționare a măsurilor de suport pentru tranziția persoanei din grup vulnerabil pe piața clasică a muncii, va crea premisele pentru alte persoane din această categorie să beneficieze de angajare protejată și pachete integrate de servicii psiho-socială și de ocupare. În caz contrar, vor fi obligate să restituie subvenția primită.</p> <p>În primii 3 ani de la implementare măsurile propuse vor determina:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Va crește anual cu 3% numărul de persoane cu dizabilități angajate, iar în 3 ani, va ajunge rata de angajare de la 7,25% la 16,25%, adică de la 30.721 persoane la 31.01.2019 la 67.853 persoane (+37.132);</li> <li>• Va crește proporțional și numărul de persoane din</li> </ul>
--	--	--

<p>prevăzute la alin. (1) și (2) anterior termenului de 18 luni sunt obligați să restituie, în totalitate, Agențiilor pentru Ocuparea Forței de Muncă sumele încasate pentru fiecare persoană pentru care a încetat raportul de muncă sau de serviciu anterior termenului menționat, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, dacă încetarea acestora a avut loc din motivele prevăzute la art. 83 alin. (2).</p>	<p>sau de serviciu ale persoanelor prevăzute la alin. (1) și (2) anterior termenului de 18 luni sunt obligați să restituie, în totalitate, Agențiilor pentru Ocuparea Forței de Muncă sumele încasate pentru fiecare persoană pentru care a încetat raportul de muncă sau de serviciu anterior termenului menționat, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, dacă încetarea acestora a avut loc din motivele prevăzute la art. 83 alin. (2). <b>Excepția de la această prevedere este pentru angajatorii din categoria unităților protejate autorizate conform Legii 448/2006 și a întreprinderilor sociale de inserție autorizate conform Legii 219/2015 care trebuie să facă dovada că în perioada de subvenționare de maxim 36 de luni, persoana din grupul vulnerabil a fost angajată pe piața convențională a muncii și a beneficiat de servicii de tranziție între minim 1-3 luni de la angajare la noul loc de muncă sau persoana</b></p>	<p>grupuri vulnerabile angajate în întreprinderi sociale de inserție;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Va crește numărul de întreprinderi sociale de inserție autorizate;</li> <li>• Va crește numărul de angajați fără dizabilități în unități protejate, întreprinderi sociale de inserție și furnizori de servicii sociale.</li> </ul>
--	--	---

	<p>continuă să lucreze în unitatea protejată sau întreprinderea socială de inserție sau dacă încetarea raporturilor de muncă a avut loc din motivele prevăzute la art. 83 alin. (2).</p>	
<p>Art. 86. – (1) Pentru crearea de noi locuri de muncă prin înființarea sau dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste, întreprinderi individuale, întreprinderi familiale, precum și activități independente desfășurate de persoane fizice autorizate se pot acorda, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, credite în condiții avantajoase.</p>	<p>Art. 86. – (1) Pentru crearea de noi locuri de muncă prin înființarea sau dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste, întreprinderi individuale, întreprinderi familiale, <b>unități protejate, întreprinderi sociale, inclusiv întreprinderi sociale de inserție,</b> precum și activități independente desfășurate de persoane fizice autorizate se pot acorda, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, credite în condiții avantajoase.</p>	<p>Pentru un tratament egal și nediscriminatoriu, trebuie introduse și unitățile protejate autorizate conform Legii 448/2006 și a întreprinderilor sociale de inserție autorizate conform Legii 219/2015.</p> <p>Și aceste entități, au nevoie de credite avantajoase pentru creșterea competitivității în piață și crearea de noi locuri de muncă, în special pentru cele din categorii defavorizate și greu ocupabile.</p>

**OPȚIUNEA NR.3: Stimularea utilizării contractelor rezervate prevăzute de art.56,alin.(1) din Legea 98/2016, respectiv art.69, alin.(1) din Legea 99/2016 de către autoritățile publice.**

Având în vedere că după aprobarea OUG 60/2017, autoritățile publice nu mai pot face achiziții de bunuri și servicii pe contracte rezervate de la unitățile protejate deoarece taxa de dizabilitate merge la bugetul de stat, acestea nu se mai regăsesc în SICAP. În interviurile derulate cu manageri din autorități locale, a reieșit faptul, că doar fondurile din cota pe dizabilitate puteau fi alocate pentru contracte rezervate. Din acest motiv achizițiile pe contracte rezervate, conform art. 56 din Legea 98/2016, au fost realizate doar până în august 2017. Lista cu unitățile protejate acreditate nu este publică pe site-ul ANPD, iar în ianuarie 2019, conform răspunsului furnizat de către ANPD, doar 4 unități protejate s-au reacreditat în condițiile OUG 60/2017, restul unităților protejate fiindu-le suspendată sau retrasă autorizația.

**RECOMANDĂRI PENTRU STIMULAREA CONTRACTELOR REZERVATE.**

*Notă: informațiile au fost preluate din raportul realizat de către Centrul pentru Legislație Nonprofit<sup>34</sup> la care a contribuit cu feedback și unul din experții prezentei politici publice:*

- Crearea unei bife în SICAP care să indice dacă achiziția este realizată prin contract rezervat/dacă dreptul de participare la achiziție este rezervat pentru a facilita o monitorizarea mai facilă a acestui tip de achiziție;
- Crearea unei bife în SICAP pentru ca furnizorii de produse/servicii care sunt unități protejate, întreprinderi sociale de inserție sau furnizori acreditați de servicii sociale să poată fi identificați rapid de către instituțiile publice ce doresc să atribuie contracte rezervate;
- Modificarea legislației actuale privind achizițiile publice, în sensul de a permite achiziția de servicii sociale cu caracter continuu, prin încheierea de contracte cadru pe mai mult de 3 ani, cu obligativitatea monitorizării îndeplinirii standardelor, anual, de către instituția publică contractantă;

---

<sup>34</sup>Raport – "Contracte rezervate. Provocări, tendințe, oportunități." Publicat de Centrul pentru Legislație Nonprofit, 2019.

- Introducerea în planul de conturi al autorităților locale a unei linii speciale pentru serviciile sociale, care să permită o monitorizare mai bună a finanțărilor oferite pentru aceste măsuri active de integrare socio-profesională;
- Realizarea de sesiuni de informare privind contractele rezervate/achizițiile rezervate de servicii sociale, de sănătate, culturale, atât cu autoritățile publice, cât și cu ONG-uri, unități protejate, întreprinderi sociale de inserție care să permită o mai bună cunoaștere a procedurilor ce ar trebui aplicate, dar și o conștientizare a impactului social al unor astfel de contracte;
- Realizare de ghiduri și proceduri ce ar trebui urmate pentru atribuirea de contracte rezervate de servicii sociale, de sănătate, culturale, de către ANAP pentru a facilita implementarea prevederilor legale;
- **Existența obligativității ca un procent din bugetul anual de achiziții al instituțiilor publice să fie alocat celor rezervate pentru a facilita incluziunea socială a persoanelor vulnerabile, creșterea calității serviciilor sociale de interes general și accesul cât mai ridicat la astfel de servicii". Această obligativitate poate fi instituită printr-un ordin comun de miniștri (MFP, MMJS, MDRAP) prin care în primul an de la implementare, autoritățile publice să aloce 5% din bugetul anual de achiziții pentru contracte rezervate, urmând ca acest procent să crească în 3 ani până la 10%, în tandem cu creșterea numărului de unități protejate, întreprinderi sociale de inserție și furnizori privați de servicii sociale. În condițiile în care la licitația rezervată nu se prezintă nici un operator economic din categoria eligibilă, sau oferta nu întrunește condițiile tehnice și economice, se reia procedura de licitație cu acces pentru toți operatorii economici. Această măsură este aplicată, de exemplu, în unele regiuni din Italia.**



## SECȚIUNEA 4

### IDENTIFICAREA ȘI EVALUAREA IMPACTULUI SOLUȚIILOR PROPUSE

Nr. Crt.	TIP IMPACT	COMPONENTE IMPACT	EVALUAREA IMPACTULUI GENERAT		
			OPȚIUNEA NR.1 Modificare art.78 (3) și 81 (4) din Legea 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap	OPȚIUNEA NR.2 Modificare art. 80 (2), art. 85 (1, 2, 4) și 86 (1) din Legea Șomajului 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea forței de muncă	OPȚIUNEA NR.3 Elaborarea unui ordin comun de miniștri (MFP, MMJS, MDRAP) privind bugetul alocat anual contractelor rezervate / îmbunătățire funcționalități platformă SICAP
1.	<b>Impactul economic și asupra mediului de afaceri.</b>	Impactul macroeconomic.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se va crea o piață rezervată de produse și servicii furnizate de către unități protejate autorizate, care vor genera profit economic, dar și profit social. Aceste unități protejate, fac parte din sectorul IMM-urilor, așa cum sunt definite la art. 2 din Legea Nr. 346 / 2004 privind stimularea înființării și</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se va stimula angajarea pe piața muncii a persoanelor din categoria grupurilor vulnerabile și greu angajabile, în contextul în care România înregistrează unul din cele mai mari deficite de forță de muncă din ultimii ani.</li> <li>Activarea grupurilor vulnerabile pe piața muncii, generează costuri mai mici pentru bugetul</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizarea contractelor rezervate în achiziția de bunuri și servicii de către autoritățile publice va stimula pe de o parte antreprenoriatul social local, dar și dezvoltarea de servicii sociale și de ocupare în comunitate pentru grupurile vulnerabile care pun presiune pe bugetul local.</li> <li>Măsura vizează dezvoltarea IMM-</li> </ul>

			<p>dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La fel ca orice IMM, unitățile protejate, vor crea locuri de muncă, din care minim 30% pentru persoane cu dizabilități din categoria greu ocupabili și vor plăti aceleași taxe și impozite pe muncă, profit și TVA după caz.</li> <li>• Modificarea propusă va contribui la <b>creșterea</b> sectorului IMM-urilor și la dezvoltarea competitivității economice conform priorității 1 "Îmbunătățirea mediului de reglementare" din cadrul Strategiei Naționale pentru competitivitate 2014-2020.</li> </ul>	<p>de stat cu asistența socială pasivă dar și pentru angajatorii, care au început să opteze pentru import de forță de muncă din alte țări în curs de dezvoltare.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezvoltarea unităților protejate și a întreprinderilor sociale de inserție, ca soluție de activare și tranziție a grupurilor vulnerabile pe piața muncii acoperă golul care există în prezent pe piața forței de muncă și anume, entități care să vină cu un pachet integrat de soluții la un cumul de probleme pe care le au persoanele din grupuri vulnerabile.</li> <li>• Unitățile protejate și întreprinderile sociale de inserție,</li> </ul>	<p>urilor locale, care au și ponderea cea mai mare în numărul de locuri de muncă pe care le creează, respectiv plata taxelor și impozitelor locale.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Îmbunătățirea funcționalităților platformei SICAP din perspectiva funcționalităților în ceea privește contractele rezervate contribuie la o mai mare transparență și eficiență în achiziții publice.</li> <li>• Utilizarea contractelor rezervate, contribuie în mod direct la dezvoltarea economiei sociale și a antreprenoriatului social în comunitate, care generează atât profit economic, cât și social.</li> </ul>
--	--	--	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Sectorul IMM se va îmbogăți cu afaceri sociale, care sunt mult mai orientate spre om și generarea de profit social. De asemenea, vor contribui în mod direct la combaterea sărăciei din România, care a ajuns la aproximativ 40% din total populație.</li> </ul>	<p>fac parte din sectorul IMM-urilor și generează profit economic și social pentru comunitate. De asemenea, conform legilor de funcționare, acestea au cel puțin 30% din angajați, din categoria grupurilor vulnerabile, inclusiv persoane cu dizabilități.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Modificările propuse, vizează acoperirea diferenței de capacitate de muncă redusă pe care o au persoanele din grup vulnerabil, asigurând astfel posibilitatea ca aceste entități de economie socială să fie competitive pe piață, chiar dacă ele au soluții sociale inovative în modul de implicare a angajaților în procesele decizionale, dar și de</li> </ul>	
--	--	--	---	---	--

				<p>producție.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sectorul IMM se va îmbogăți cu afaceri sociale, care sunt mult mai orientate spre om și generarea de profit social. De asemenea, vor contribui în mod direct la combaterea sărăciei din România, care a ajuns la aproximativ 40% din total populație conform unui studiu realizat de Banca Mondială.</li> </ul>	
		Impactul asupra investițiilor publice.	Nu este aplicabil.	Nu este aplicabil.	Nu este aplicabil.
		Impactul asupra mediului concurențial și	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificările vizate nu sunt considerate ajutoare de stat, prin faptul că ele vizează dezvoltarea unui serviciu de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conform Legii Economiei Sociale 219/2015, art. 21.– (1)Întreprinderile sociale de inserție pot beneficia de măsuri</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prin implementarea măsurilor propuse se urmărește se obține eficiență, eficacitate, economie („value for money”), în condiții de</li> </ul>

		<p>domeniului ajutoarelor de stat.</p> <p>angajare protejată pentru persoane cu dizabilități greu ocupabile și activează în special într-o piață rezervată de achiziții, reglementată de Legea Achizițiilor Publice.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dezvoltarea unităților protejate ca soluție de angajare protejată pentru persoanele cu dizabilități greu ocupabile, nu afectează mediul concurențial prin faptul, că acestea pot comercializa doar produse și servicii realizate de persoanele cu dizabilități.</li> <li>• Unitățile protejate concurează ele între ele într-o piață rezervată, datorită costurilor mai mari de producție și</li> </ul>	<p>de sprijin, de natura ajutorului de stat, ce vor fi aprobate prin acte specifice, cu respectarea prevederilor comunitare și naționale în materie de ajutor de stat.</p> <p>(2) Măsurile de sprijin de natura ajutorului de stat pentru întreprinderile sociale de inserție, prevăzute de prezenta lege, se vor acorda cu respectarea legislației naționale și comunitare în domeniul ajutorului de stat și vor fi implementate prin hotărârea Guvernului, ordin al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, sau după caz, prin hotărâre a Consiliului Local.</p>	<p>integritate și responsabilitate, în conformitate și cu prevederile <i>Strategiei Naționale în Domeniul Achizițiilor Publice</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conform Legii 219/2015 privind <b>economia socială</b>, SECȚIUNEA a 3-a – Finanțarea întreprinderilor sociale de inserție și mecanismele de sprijinire și încurajare a acestora, Art.17. Autoritatea contractantă <b>are dreptul de a impune</b>, în cadrul documentației de atribuire, <b>condiții speciale, prin care se urmărește obținerea unor efecte de ordin social</b>, care trebuie realizate de operatorii economici pentru îndeplinirea contractului.</li> </ul>
--	--	---	---	--

			<p>prestare servicii pe care le au aceste entități. Costul ridicat, este justificat de capacitatea redusă de muncă a persoanelor cu dizabilități greu ocupabile și a serviciilor suplimentare de suport care le sunt oferite prin intermediul asistenților sociali, psihologi, consilieri de orientare profesională, consilieri pentru job coaching ș.a.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unitățile protejate își comercializează produsele și serviciile către angajatorii cu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Întreprinderile sociale, pot beneficia de ajutoare de ocupare exceptate de la obligația de notificare<sup>35</sup>, facilități prevăzute la articolele 32<sup>36</sup>, 33<sup>37</sup>, 34<sup>38</sup> și 35<sup>39</sup> din Regulamentul UE nr.651/2014 – regulament general de exceptare pe categorii de ajutoare<sup>40</sup>.</li> <li>• Modificările propuse, vin să completeze cu anumite particularități un sistem de subvenționare pentru angajatori care există deja în legislație și la care au acces toate IMM-urile.</li> </ul>	
--	--	--	---	---	--

<sup>35</sup>Răspuns nr.5538/25.05.2015 furnizat de către Consiliul Concurenței.

<sup>36</sup> Ajutoarele pentru recrutarea de lucrători defavorizați acordate sub formă de subvenții salariale.

<sup>37</sup> Ajutoarele pentru încadrarea în muncă a lucrătorilor cu handicap acordate sub formă de subvenții salariale

<sup>38</sup> Ajutoarele pentru compensarea costurilor suplimentare generate de încadrarea în muncă a lucrătorilor cu handicap

<sup>39</sup> Ajutoarele pentru compensarea costurilor aferente asistenței acordate lucrătorilor defavorizați

<sup>40</sup> Publicat în Jurnalul Oficial nr. L187/26.06.2014

			<p>peste 50 de salariați, care nu au angajate 4% persoane cu dizabilități și pot opta ca din cota pe dizabilitate, 50% din buget să-l utilizeze pentru achiziții de la unități protejate autorizate.</p>	<p>Subvenționarea diferențiată a angajatorilor de inserție, creează premise pentru activarea categoriilor de persoane din segmentul celor asistați sociali, oferind servicii suplimentare de suport pe care nu le dețin angajatorii clasici și care implică anumite costuri care se reflectă apoi în prețul de producție sau prestare de servicii.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neintroducerea acestor măsuri propuse creează un tratament discriminatoriu între angajatorii de inserție și cei clasici, care avantajează într-un mediu concurențial pe acei angajatori care nu creează locuri de muncă pentru persoane din grupuri</li> </ul>	
--	--	--	--	--	--

				<p>vulnerabile, ci angajează forță de muncă care poate produce într-un timp scurt și eficient, cu costuri minime de integrare în muncă. În acest caz, produsele și serviciile angajatorilor clasici, au un cost de producție mai mic și un avantaj net pe piața concurențială.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoritățile publice pot încredința întreprinderilor sociale obligația prestării unor servicii de interes economic general în condițiile respectării prevederilor comunitate în domeniul ajutorului de stat<sup>41</sup>.</li> <li>• <i>Întreprinderile sociale și întreprinderile sociale de inserție</i></li> </ul>	
--	--	--	--	---	--

<sup>41</sup> Legislația comunitară relevantă se regăsește la adresa [http://ec.europa.eu/competition/state\\_aid/legislation/sgei.html](http://ec.europa.eu/competition/state_aid/legislation/sgei.html) și include mai multe reglementări, printre care două comunicări ale Comisiei Europene și un Regulament de Minimis.



				<p><i>pot beneficia și de prevederile de la articolul 2 al Deciziei Comisiei Europene din 20.12.2011 și „Ghidului privind aplicarea normelor Uniunii privind ajutoarele de stat, achizițiile publice și piața internă în cazul serviciilor de interes economic general și, în special, în cazul serviciilor sociale de interes general”<sup>42</sup></i></p>	
	Impactul asupra mediului de afaceri.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Măsura propusă va reduce presiunea fiscală generată pe de o parte de o adresabilitate redusă a persoanelor cu dizabilități pentru angajare și cuantumul cotei pe dizabilitate plătită către bugetul de stat,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Măsurile propuse vor stimula înființarea de unități protejate și întreprinderi sociale de inserție ca entități de suport în activarea și angajarea persoanelor din grupuri vulnerabile, inclusiv tranziția acestora către</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crearea unei piețe rezervate a angajatorilor de inserție și furnizorilor de servicii sociale, va stimula dezvoltarea antreprenoriatului social și a consumului responsabil din comunitate.</li> </ul>	

<sup>42</sup>[http://ec.europa.eu/competition/state\\_aid/legislation/sgei.html](http://ec.europa.eu/competition/state_aid/legislation/sgei.html)

			<p>care nu este utilizată pentru crearea de servicii de suport specializate pe angajare. Utilizarea a maxim 50% din cota pe dizabilitate pentru achiziționarea de produse și servicii de la unități protejate, va reduce povara fiscală și va stimula mediul de afaceri să creeze locuri de muncă pentru persoane cu dizabilități, beneficiind de servicii de suport pentru tranziția angajatului din partea unității protejate.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Unitățile protejate vor dezvolta activitatea economică locală prin furnizarea de produse și servicii necesare și solicitate în</li> </ul>	angajatorii clasici.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizarea clauzelor sociale în achiziții, va stimula inovarea socială și dezvoltarea de servicii de interes public.</li> </ul>
--	--	--	---	----------------------	--

		<p>piață.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Va crește numărul de IMM-uri nou înființate și se vor crea locuri de muncă în comunitate.</li> <li>• Achiziția de produse și servicii de la unități protejate va contribui la educația consumatorilor (public și privat) în ceea ce privește achizițiile rezervate, care includ clauze sociale și contribuie la dezvoltarea comunității.</li> </ul>		
	Impactul asupra întreprinderilor mici și mijlocii.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilitatea de a activa pe o piață rezervată va stimula înființarea de întreprinderi mici și mijlocii în comunitate și crearea de locuri de muncă incluzive. Peste 80% din actorii economiei sociale /</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subvenționarea diferențiată a angajatorilor de inserție, va contribui direct la competitivitatea întreprinderilor mici și mijlocii în piața economică. Acestea vor putea genera și profit economic pe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contractele rezervate, facilitează accesul întreprinderilor mici și mijlocii la piața achizițiilor publice și la creșterea aportului pe care acestea le au în comunitate.</li> <li>• Îmbunătățirea platformei SICAP din perspectiva contractelor rezervate,</li> </ul>

		<p>întreprinderi sociale din UE sunt din categoria întreprinderilor mici și mijlocii.</p>	<p>lângă cel social.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Facilitarea accesului pentru IMM-urile din categoria unități protejate și întreprinderi sociale de inserție, la sisteme de creditare avantajoase, va facilita creșterea completivității și sustenabilității acestora. Menționăm faptul că România nu are în prezent dezvoltate sisteme avantajoase de creditare sau garantare pentru astfel de entități.</li> </ul>	<p>va stimula utilizarea pieței achizițiilor publice de către angajatorii de inserție și furnizorii de servicii sociale.</p>
	<p>Impactul asupra serviciilor publice furnizate de instituțiile</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Va dezvolta piața serviciilor integrate de servicii sociale și de ocupare, insuficiente ca număr în prezent în România, raportat la faptul că 40% din populație se află în risc de</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se va reduce presiunea financiară la nivelul autorităților publice locale și centrale de a susține grupurile vulnerabile de persoane care au capacitate totală sau parțială de muncă.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Autoritățile publice locale și centrale, vor putea achiziționa pe baza de contracte rezervate, servicii de interes public, cum ar fi servicii sociale, educaționale și de ocupare.</li> </ul>

	administrației publice centrale și locale.	sărăcie. <ul style="list-style-type: none"> <li>Va dezvolta servicii de interes public care se vor finanța prin activitatea economică derulată.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se vor dezvolta servicii private de tranziție a grupurilor vulnerabile pe piața muncii.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilizarea unui procent din bugetul anual pentru achiziții rezervate va stimula în mod direct dezvoltarea de servicii de interes public și crearea de locuri de muncă în comunitate pentru persoane din categorii vulnerabile și greu ocupabile.</li> </ul>
	Cuquantumul beneficiilor economice.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Va stimula dezvoltarea antreprenoriatului social în comunitate.</li> <li>Va contribui la crearea de locuri de muncă incluzive (cel puțin 30% din angajați vor fi din categoria persoanelor vulnerabile, inclusiv cu dizabilități din categoria greu ocupabile.</li> <li>Va încuraja persoanele cu dizabilități să devină angajatori de inserție.</li> <li>Vor crește încasările la bugetul de stat (taxe și impozite pe salarii, impozit pe profit, TVA ș.a.).</li> <li>Se va reduce povara fiscală cu prestațiile sociale alocate pentru persoane din categorii defavorizate, dar care au capacitate de muncă totală sau parțială.</li> <li>Se vor dezvolta servicii integrate în comunitate pentru incluziunea socio-profesională a persoanelor care pot lucra. Se vor înființa și alte servicii sociale pentru copii și vârstnici în situații de risc, fiind parțial autofinanțate prin activitatea economică.</li> </ul>		
	Cuquantumul	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementarea măsurilor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementarea măsurilor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementarea măsurilor propuse</li> </ul>

		<p>costurilor economice.</p>	<p>propușe nu implică costuri suplimentare pentru că există Autoritatea Națională pentru Persoane cu Dizabilități ce are departament de autorizare și monitorizare a unităților protejate. ANAF-ul are de asemenea, reglementată procedura de colectare a cotei pe dizabilitate la bugetul de stat, chiar și în varianta propusă de minim 50%. De asemenea, ANAF prin OUG60/2017, are atribuții de control privind respectarea obligativității cotei pe dizabilitate pentru angajatorii cu peste 50 de salarizați, care nu au 4% angajate persoane cu</p>	<p>propușe nu implică costuri suplimentare pentru că există la nivelul fiecărui AJOFM un compartiment responsabil de autorizarea și monitorizarea întreprinderilor sociale de inserție, care pot prelua atribuțiile de subvenționare. De asemenea, pot realiza și subvenționarea unităților protejate, acestea fiind considerate entități de economie socială, unele având și autorizație de întreprindere socială de inserție.</p>	<p>nu implică costuri economice. Intră în responsabilitatea ANAP să îmbunătățească platforma SICAP din perspectiva propunerilor realizate în cadrul acestei politici publice. De asemenea, fiecare autoritate publică deține o persoană / birou de achiziții publice care se poate ocupa de contractele rezervate.</p>
--	--	------------------------------	---	---	--

			dizabilități.		
2.	<b>Impactul bugetar și financiar.</b>	Costurile și veniturile generate de inițiativă asupra bugetului de stat, precum și impactul, plus/minus rezultat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Având în vedere că în luna ianuarie 2019 erau autorizate doar un număr de 4 unități protejate, impactul asupra bugetului de stat va fi nesemnificativ. Plecând de la premisa că în primul an s-ar autoriza aproximativ 100 de unități protejate, acestea nu ar putea atinge în primul an o cifră de afaceri mai mare de 150.000 euro/entitate, din lipsă de infrastructură și acces la piață, colaborat cu capacitatea redusă de producție sau prestare servicii a persoanelor cu dizabilități. Practic din cota pe dizabilitate</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Având în vedere că minim 50% din cota pe dizabilitate va fi în continuare colectată la bugetul de stat, se va asigura sursa de finanțare pentru subvenționarea diferențiată a angajatorilor de inserție și a persoanelor cu dizabilități angajate.</li> <li>Dacă ne raportăm doar la suma colectată în anul 2018 de 2.145.104.828 lei (aprox. 451.601.016 Euro), ar trebui să fie angajate minim 86.000 de persoane cu dizabilități cu 8 ore x 12 luni, ca această taxă să nu mai fie plătită la bugetul de stat (de 2,8 ori mai mult decât numărul actual de persoane cu dizabilități</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nu există costuri suplimentare.</li> </ul>

			<p>aferentă anului 2018 de aproximativ 451.601.016 Euro, ar putea fi utilizată de către unități protejate în primul an de la aprobarea modificărilor legislative doar a sumei de 15.000.000 euro (100 unități protejate x 150.000 euro cifră de afaceri anuală), aproximativ 3,32% din total sumă. În schimb, cele 100 de unități protejate, ar crea suplimentar cel puțin 2.100 de locuri de muncă, din care minim 630 pentru persoane cu dizabilități (minim 30% din total angajați). Practic din cele 15.000.000 euro din cota pe dizabilitate (3,32% din total colectat în</p>	<p>angajate). Prin urmare, în primii 3 ani de la implementarea acestei facilități, conform obiectivului propus de creștere cu 3% anual a numărului de persoane cu dizabilități angajate, rezultă că 67.853 de persoane ar trebui să fie în câmpul muncii în anul III de implementare a măsurilor propuse. O creștere cu 37.132 de persoane, raportat la numărul de persoane angajate la 31.01.2019 conform datelor furnizate de către ANAF. Prin suprapunerea datelor, se estimează, că sub 15% din taxa colectată anual pe cota pe dizabilitate, va fi utilizată pentru subvenționarea locurilor de muncă a persoanelor cu</p>	
--	--	--	--	---	--



			<p>2018), 12.600.000 euro ar fi utilizați pentru plata salariilor (aproximativ 500 Euro de persoană cu toate taxele incluse x 2.100 persoane x 12 luni), din care 5.670.000 euro se vor întoarce la bugetul de stat sub formă de taxe angajat și angajator. La acestea, se vor adăuga și alte taxe, cum ar fi impozitul pe profit și diferențe de TVA. Deci practic impactul final asupra cotei pe dizabilitate încasată la bugetul de stat în primul an va fi de doar 2%. Însă cei 2%, vor crea 2.100 de locuri de muncă, din care 630 pentru persoane cu dizabilități greu ocupabile. De</p>	<p>dizabilități din cadrul angajatorilor de inserție. Cel puțin 40-45% din valoare se va întoarce înapoi la bugetul de stat sub formă de taxe și impozite pe salarii.</p>	
--	--	--	--	---	--

		<p>asemenea, vor crește premisele pentru înființarea de noi unități protejate și locuri de muncă, respectiv asigurarea de servicii suport pentru tranziția persoanelor cu dizabilități spre piața muncii, crescând cu aproximativ 3% pe an, numărul persoanelor cu dizabilități angajate în România.</p>		
	<p>Costurile și veniturile generate de inițiativă asupra bugetelor locale, precum și impactul, plus/minus</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Măsurile propuse nu generează costuri la nivelul bugetelor locale, însă vor genera venituri rezultate din taxele și impozitele pe salarii plătite de unitățile protejate / întreprinderile sociale de inserție / furnizorii de servicii sociale, respectiv impozit pe profit și cota de TVA.</li> </ul>		

		rezultat.			
3.	<b>Impactul social.</b>	Impactul asupra grupurilor țintă identificate.	<p>În primii 3 ani de la implementarea măsurilor propuse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Va crește numărul de unități protejate autorizate de la 4 la cel puțin 304 (+300).</li> <li>• Va crește numărul de locuri de muncă create în unități protejate pentru persoane cu dizabilități (30% din total angajați) de la 64 la 1954 de persoane (+1890).</li> <li>• Va crește numărul de locuri de muncă create în unități protejate pentru persoane fără dizabilități și va ajunge la cel puțin 4.566</li> </ul>	<p>În primii 3 ani de la implementarea măsurilor propuse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Va crește anual cu 3% numărul de persoane cu dizabilități angajate, iar în 3 ani, rata de angajare va ajunge de la 7,25% la 16,25%, adică de la 30.721 persoane la 31.01.2019 la 67.853 persoane (+37.132);</li> <li>• Va crește proporțional și numărul de persoane din grupuri vulnerabile angajate în întreprinderi sociale de inserție;</li> <li>• Va crește numărul de întreprinderi sociale de</li> </ul>	<p>În primii 3 ani de la implementarea măsurilor propuse:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se va reduce presiunea fiscală privind plata ajutoarelor sociale și a pensiilor de invaliditate prin creșterea numărului de persoane din grupuri vulnerabile, inclusiv cu dizabilități angajate.</li> <li>• Se va stimula dezvoltarea serviciilor sociale și de ocupare în comunitate.</li> <li>• Va crește numărul afacerilor sociale în comunitate și a taxelor colectate la bugetul local.</li> </ul>

			de persoane (70% din total angajați).	<p>inserție autorizate;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Va crește numărul de angajați fără dizabilități în unități protejate, întreprinderi sociale de inserție și furnizori de servicii sociale.</li> </ul>	
	Impactul asupra grupurilor vulnerabile așa cum sunt definite de art. 6 lit. p) din Legea asistenței sociale nr. 292/2011.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilizarea a 50% din cota pe dizabilitate pentru achiziția de produse și servicii va conduce la menținerea serviciului de unitate protejată pentru persoanele GREU ANGAJABILE și CARE PROVİN DIN GRUPURI VULNERABILE DEFINITE DE LEGEA ASISTENȚEI SOCIALE 219/2011.</li> <li>• Va permite atât autorităților cât și companiilor să utilizeze 50% din taxă pentru achiziția</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducerea unui sistem de subvenționare diferențiat pe grad de dizabilitate a persoanelor care aparțin grupurilor vulnerabile va stimula angajarea și ocuparea persoanelor care într-adevăr au nevoie de angajare protejată cu servicii adiționale de suport.</li> <li>• Înmulțirea subvenției cu un coeficient de 2,5 pentru gradul I de dizabilitate, cu 2 pentru gradul II de dizabilitate și cu 1,5 pentru gradul III de dizabilitate va</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clauzele sociale din contractele rezervate vor stimula angajarea de persoane din grupuri vulnerabile, care sunt dependente de prestații sociale și vor încuraja dezvoltarea de servicii sociale și economice ca pachete integrate de servicii pentru integrare socio-profesională.</li> </ul>	

			<p>de produse și servicii realizate de către persoanele cu dizabilități în atelierele proprii, <b>reducând presiunea financiară legată de angajare sau plata taxei</b>, mai ales că puține persoane cu dizabilități pot lucra 8 ore. De asemenea, vor putea achiziționa inclusiv servicii de mediere și plasare pe piața muncii a persoanelor cu dizabilități însoțite de servicii de suport și job coaching. Conform răspunsului furnizat de Casa Națională de Pensii, în 18 luni de la aprobarea OUG 60/2017, în ianuarie 2018, un număr de 110.523 de persoane erau</p>	<p>permite acoperirea diferenței de capacitate de muncă redusă a persoanelor angajate, precum și parțial al costurilor cu resurse umane implicate în procesul de inserție socio-profesională (asistenți sociali, psihologi, consilieri de orientare profesională, psihopedagogi, formatori ș.a.). Această măsură, va acoperi o parte din costurile de funcționare, pentru ca produsele și serviciile comercializate pe piața muncii să fie competitive ca preț, contribuind în mod direct la dezvoltarea acestor structuri pentru activarea în muncă a grupurilor vulnerabile.</p>	
--	--	--	--	--	--

			<p>pensionate pe caz de invaliditate, având grad II și III și capacitate parțială de muncă;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se va îmbunătăți calitatea vieții persoanelor cu dizabilități;</li> <li>• Se va stimula ocuparea pe cont propriu și antreprenoriatul în rândul persoanelor cu dizabilități.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obligarea unităților protejate și a întreprinderilor sociale de inserție să asigure în cele 36 de luni de subvenționare, măsuri de suport pentru tranziția persoanei din grup vulnerabil pe piața clasică a muncii, va crea premisele pentru alte persoane din această categorie să beneficieze de angajare protejată și pachete integrate de servicii psiho-socială și de ocupare. În caz contrar, vor fi obligate să restituie subvenția primită.</li> <li>• Se va îmbunătăți calitatea vieții persoanelor din grupuri vulnerabile, inclusiv cu dizabilități.</li> <li>• Se va stimula ocuparea pe cont</li> </ul>	
--	--	--	---	---	--

				<p>propriu și antreprenoriatul în rândul persoanelor din grupuri vulnerabile, inclusiv cu dizabilități.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se va reduce gradul de sărăcie cu care se confruntă persoanele din grupuri vulnerabile.</li> </ul>	
	Impactul asupra serviciilor sociale.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Măsurile propuse vor stimula înființarea de servicii sociale și dezvoltarea acestora în comunitate. Înainte de aprobarea OUG 60/2017, conform datelor statistice pe anul 2016, din 712 unități protejate autorizate, un număr de 193 erau deținute de către ONG-uri. Acestea au raportat 831 de angajați, din care 511 cu dizabilități (61,49% din</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Măsurile propuse vor stimula înființarea de servicii sociale și dezvoltarea acestora în comunitate. Din 9 întreprinderi sociale de inserție, 8 sunt deținute de ONG-uri, din care 2 sunt și acreditate ca furnizori de servicii sociale, având numărul cel mai mare de persoane din grupuri vulnerabile angajate.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contractele rezervate stimulează în mod direct dezvoltarea de servicii sociale.</li> <li>• Pentru serviciile sociale a fost introdusă procedura de atribuire aplicabilă în cazul serviciilor sociale și altor servicii specifice după cum este specificat la art.68 din Legea 98/2016, respectiv art.82 din Legea 99/2016.</li> <li>• Pentru contractele sectoriale de servicii care au ca obiect servicii</li> </ul>	

			total). Un număr de 28 de ONG-uri erau autorizate ca furnizori de servicii sociale (14,5% din total ONG-uri UPA) și aveau 32 de servicii sociale licențiate pentru un număr de 1528 de beneficiari din care, 23 servicii sociale licențiate erau pentru persoane cu dizabilități, deservind 1280 beneficiari.		sociale și alte servicii specifice, prevăzute în anexa nr.2 din Legea 99/2016, procedurile de atribuire se aplică în cazul atribuirii contractelor sectoriale a căror valoare estimată, fără TVA, este egală sau mai mare decât următorul prag valoric: 4.445.400 lei (conform art. 12, alin. (1), lit.c) din Legea 99/2016).
4.	<b>Impactul asupra mediului înconjurător.</b>	Impactul asupra utilizării resurselor naturale.	Nu este aplicabil.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Întreprinderile sociale, inclusiv cele de inserție, implică în activitatea de producție sau de prestare de servicii elemente ce țin de utilizarea eficientă a resurselor naturale și prietenoase cu mediul înconjurător.</li> </ul>	Nu este aplicabil.
		Impactul asupra	Nu este aplicabil.	Nu este aplicabil.	Nu este aplicabil.



	speciilor protejate, habitatelor naturale, ariilor protejate și peisajelor.			
	Impactul asupra calității mediului.	Nu este aplicabil.		

## SECȚIUNEA 5

### OPȚIUNILE SELECTATE

Pentru a atinge obiectivul propus de creștere a angajării persoanelor cu dizabilități de la 7,25% la 16,25% în primii 3 ani de la implementarea măsurilor propuse, e nevoie ca toate cele trei propuneri să fie adoptate pentru a crea un cadru favorabil incluziunii socio-profesionale a persoanelor cu dizabilități care provin din grupuri vulnerabile. Măsurile vizează dezvoltarea entităților care creează locuri de muncă protejate și servesc ca entități de activare și tranziție a grupurilor vulnerabile pe piața neconvențională a muncii. Deficitul forței de muncă cu care se confruntă România în prezent creează cadrul favorabil pentru implementarea politicii publice propuse.

## SECȚIUNEA 6

### CONCLUZII CONSULTARE PUBLICĂ A POLITICII PUBLICE PROPUSE

Prezenta propunere de politică publică a fost transmisă către 840 de instituții și organizații publice și private, membri ai Pactului Regional pentru ocupare și incluziune socială Regiunea **Nord-Est**, Parteneriatelor județene pentru ocupare și incluziune socială Iași, Bacău, Suceava, Neamț, Vaslui și Botoșani, Pactului Regional pentru ocupare și incluziune socială Regiunea **Sud-Est**, Parteneriatelor județene pentru ocupare și incluziune socială Brăila, Tulcea, Constanța, Buzău, Vrancea și Galați, Pactului Regional pentru ocupare și incluziune socială Regiunea **Sud-Vest Oltenia**, Parteneriatelor județene pentru ocupare și incluziune socială Dolj, Olt, Vâlcea, Gorj și Mehedinți, Pactului Regional pentru ocupare și incluziune socială Regiunea **Sud-Muntenia**, Parteneriatelor județene pentru ocupare și incluziune socială Argeș, Dâmbovița, Giurgiu, Călărași, Ialomița, Prahova, Teleorman, Pactului Regional pentru ocupare și incluziune socială Regiunea **Vest**, Parteneriatelor județene pentru ocupare și incluziune socială Timiș, Caraș-Severin, Hunedoara, Arad, Pactului Regional pentru ocupare și incluziune socială Regiunea **Nord-Vest**, Parteneriatelor județene pentru ocupare și incluziune socială Bihor, Cluj, Bistrița, Maramureș, Sălaj, Satu-Mare, Pactului Regional pentru ocupare și incluziune socială Regiunea **Centru**, Parteneriatelor județene pentru ocupare și incluziune socială Alba, Brașov, Covasna, Harghita, Mureș, Sibiu, Pactului Regional pentru ocupare și incluziune socială Regiunea **București-Ilfov**, respectiv ai rețelelor profesionale care activează în domeniul serviciilor sociale destinate grupurilor vulnerabile sau vizează combaterea sărăciei și excluziunii sociale: Federația Organizațiilor Neguvernamentale pentru Servicii Sociale - FONSS, Rețeaua Întreprinderilor Sociale de Inserție - RISE România, Rețeaua Națională Anti-Sărăcie și Incluziune Socială (EAPN România) - RENASIS. Au fost astfel colectate formulare de susținere a propunerii de politică publică alternativă din partea acestor instituții. De asemenea, s-au organizat două seminarii ale Pactului regional pentru ocupare și incluziune socială Nord-Est (

7 decembrie 2018 și 15 mai 2019), respectiv patru întâlniri ale Parteneriatelor județene (Suceava, Neamț, Bacău, Botoșani).

## **LISTA INSTITUȚIILOR CARE SUSȚIN POLITICA PUBLICĂ ALTERNATIVĂ „OCUPAREA PERSOANELOR CU DIZABILITĂȚI: UN RĂSPUNS LA DEFICITUL FORȚEI DE MUNCĂ”**

REALIZATĂ DE CENTRUL DE DEZVOLTARE SOCIALĂ T&CO ÎN CADRUL PROIECTULUI „PRO-PACT – PROMOVAREA ONG-URILOR ȘI PARTENERILOR SOCIALI PRIN ADVOCACY, CAPACITARE ȘI TRAINING”, SIPOCA 253.

1. AGENTIA JUDEȚEANĂ PENTRU PLĂȚI SI INSPECȚIE SOCIALĂ IAȘI
2. CNS CARTEL ALFA
3. I.T.M. SUCEAVA
4. DGASPC BOTOȘANI
5. ASOCIAȚIA CONSENS 2003
6. UNIVERSITATEA PETRE ANDREI DIN IAȘI
7. UNIUNEA JUDEȚEANĂ CNSLR-FRĂȚIA FILIALA ARAD
8. ASOCIAȚIA SPRIJIN PENTRU ANDREEA
9. ASOCIAȚIA „RAZA DE SOARE” IERNUT
10. ONG. ADCIA
11. ASOCIAȚIA COMUNITĂȚILOR MARGINALIZATE
12. FUNDATIA ”ALĂTURI DE VOI” ROMANIA
13. INSPECTORATUL ȘCOLAR JUDEȚEAN HARGHITA
14. ASOCIAȚIA DE CONSULTANȚĂ ȘI CONSILIERE ECONOMICO-SOCIALĂ
15. CENTRUL CREȘTIN DE REINTEGRARE SOCIALĂ ONISIM
16. CONSILIUL JUDEȚEAN GALAȚI
17. SINDICATUL CETATE HUNEDOARA
18. ASOCIATIA BUNUL SAMARITEAN
19. SC. AMY CENTER SRL
20. FUNDAȚIA INIMA DE COPIL
21. ASOCIAȚIA INSTITUTUL PENTRU PARTENERIAT SOCIAL BUCOVINA
22. ASOCIAȚIA DATINI EDUCATIE CULTURĂ GAUJANI
23. ASOCIAȚIA CONSULTANTILOR IN DEZVOLTARE COMUNITARĂ
24. ASOCIAȚIA CENTRUL DE CONSILIERE, PSIHOTERAPIE ȘI DEZVOLTARE UMANĂ - PSIHASCEND
25. PACTUL REGIONAL NORD-VEST PENTRU OCUPARE ȘI INCLUZIUNE SOCIALĂ
26. DIREȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI BIHOR
27. ASOCIAȚIA ”OAMENI MERITOCRAȚI”
28. CAMERA DE COMERT INDUSTRIE ȘI AGRICULTURA BOTOSANI
29. ASOCIATIA PENTRU DIALOG, OCUPARE SI MIGRATIE CONECT
30. DIREȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SUCEAVA

31. DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1, BUCUREȘTI
32. ASOCIAȚIA SEVA
33. INSTITUȚIA PREFECTULUI-JUDEȚUL VASLUI
34. CONSILIUL JUDEȚEAN SUCEAVA
35. DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI CARAȘ-SEVERIN
36. DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI IASI
37. DIRECTIA GENERALA DE ASISTENTA SOCIALA SI PROTECTIA COPILULUI SECTOR 3
38. INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCA BACAU
39. U.S.T. "CARTEL ALFA" FILIALA MARAMURES
40. FUNDATIA ESTUAR
41. EXPERT PROMOTION SOCIAL
42. CONSILIUL NAȚIONAL AL DIZABILITĂȚII DIN ROMÂNIA – 19 ORGANIZAȚII MEMBRE
43. FILIALA BUCUREȘTI A ASOCIAȚIEI DISTROFICILOR MUSCULAR DIN ROMÂNIA
44. INSTITUTIA PREFECTULUI JUDEȚUL NEAMȚ
45. ASOCIAȚIA DISTROFICILOR MUSCULAR DIN ROMÂNIA
46. SINDICATUL IMPACT BOTOȘANI
47. FUNDATIA DE DEZVOLTARE LOCALA SPERANȚA
48. FUNDATIA ACTIVITY PENTRU RESURSE UMANE SI DEZVOLTARE DURABILA
49. ASOCIAȚIA FILIALA SFÂNTUL ȘTEFAN -BÂRLAD -A LIGII NAȚIONALE A ORGANIZATIILOR PERSOANELOR CU HANDICAP DIN COOPERATIILE MEȘTESUGĂREȘTI
50. ASOCIATIA VIAȚĂ INDEPENDENTĂ
51. CNS CARTEL ALFA FILIALA DÂMBOVIȚA
52. INSTITUTUL BUCOVINA
53. ASOCIATIA DE PRIETENIE ROMÂNNO FRANCEZĂ ROMFRA
54. FUNDATIA NEW LIFE
55. CRONO CRAIOVA
56. ASOCIATIA CULTURALA OLTENIA
57. INSTITUTIA PREFECTULUI-JUDEȚUL SUCEAVA
58. ASOCIAȚIA INCEPTUS ROMANIA
59. ASOCIATIA DE SPRIJIN A COPIILOR CU HANDICAP FIZIC-ROMANIA
60. ASOCIATIA DE INIȚIATIVA LOCALĂ ROMAN 2002
61. INSTITUTIA PREFECTULUI JUDEȚUL IAȘI
62. FUNDAȚIA SOLIDARITATE ȘI SPERANȚĂ
63. CARTEL ALFA FILIALA MURES
64. CONSILIUL JUDEȚEAN SIBIU
65. SC CLEVER PROTECT SRL
66. ASOCIATIA ATELIERE FARA FRONTIERE
67. RISE ROMANIA – 10 ORGANIZAȚII MEMBRE
68. ACADEMIA ROMÂNĂ - INSTITUTUL DE CERCETARE A CALITATII VIETII
69. RENASIS - REȚEAUA NAȚIONALĂ ANTI-SĂRĂCIE ȘI INCLUZIUNE SOCIALĂ (EAPN ROMÂNIA) – 18 ORGANIZAȚII MEMBRE
70. ROMANIAN TEXTILE CONCEPT - 63 ORGANIZAȚII MEMBRE

71. ASOCIATIA VIITORUL TINERILOR
72. DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 1 - NAZARCEA GRUP
73. ASOCIATIA ALTERNATIVA BRÂNCOVENEȘTI
74. ASOCIATIA PHOENIX SPERANȚA
75. AJOFM COVASNA
76. DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 2
77. DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI VASLUI
78. DIRECTIA PENTRU AGRICULTURA JUDETEANA VASLUI
79. FUNDATIA CORONA
80. AGENȚIA JUDEȚEANĂ PENTRU PLĂȚI ȘI INSPECȚIE SOCIALĂ VASLUI
81. INSPECTORATUL ȘCOLAR JUDEȚEAN IAȘI
82. CENTRUL DIECEZAN CARITAS IAȘI
83. LICEUL TEHNOLOGIC ANGHEL SALIGNY
84. DIRECȚIA DE ASISTENȚĂ COMUNITARĂ IAȘI
85. FONSS - FEDERATIA ORGANIZATIILOR NEGUVERNAMENTALE PENTRU SERVICII SOCIALE – 36 ORGANIZAȚII MEMBRE
86. AJOFM BACĂU
87. CENTRUL DE DEZVOLTARE SOCIALĂ IAȘI

**Documentul a fost realizat de către următorii experți ai Centrului de Dezvoltare Socială T&Co Iași:**

**Coordonator:**

- ✓ **Angela Achiței**, expert grupuri vulnerabile în cadrul proiectului și antreprenor social în cadrul Fundației "Alături de Voi" România cu peste 17 ani de experiență în incluziunea persoanelor din grupuri defavorizate, inclusiv cu dizabilități prin servicii sociale și de economie socială. A dezvoltat 3 întreprinderi sociale, inclusiv de inserție și a creat peste 50 de locuri de muncă de angajare protejată pentru persoane cu dizabilități, respectiv a sprijinit angajarea pe piața muncii a peste 100 de persoane cu dizabilități în special din categoria greu ocupabile. Este unul din promotorii Legii Economiei Sociale din România și a Antreprenoriatului Social din R. Moldova. Este membru fondator al Rețelei Române a Întreprinderilor Sociale de Inserție prin Activitate Economică (RISE) și a Pactului pentru Ocupare și Incluziune Socială Regiunea Nord-Est.

**Au contribuit:**

- ✓ **Carmen Mihai**, expert incluziune în cadrul proiectului, cu o experiență de 7 ani în domeniul activității în cadrul organizațiilor neguvernamentale. În perioada septembrie 2010 – noiembrie 2011 a fost expert incluziune socială în cadrul proiectului Secretariatul Tehnic Permanent al Pactului Teritorial pentru Ocupare și Incluziune Socială, fiind autor al capitolului de Incluziune Socială al Planului Regional de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă și Incluziune Socială 2011 – 2013 Regiunea Nord-Est.
- ✓ **Andrei Cucu**, expert ocupare în cadrul proiectului, cu o experiență de 5 ani în activități în cadrul organizațiilor neguvernamentale și administrației publice.
- ✓ **Roxana Ateșoae**, Manager proiect, cu o experiență de 15 ani în domeniul incluziunii sociale și a reinsertiei grupurilor vulnerabile pe piața muncii. A fost expert comunicare și gestionare parteneriate în cadrul proiectului Secretariatul Tehnic Permanent al Pactului Teritorial pentru Ocupare și Incluziune Socială.
- ✓ **Anca Tompea**, Expert parteneriate proiect, cu o experiență de 18 ani în domeniul asistenței și incluziunii sociale și conferențiar universitar la Universitatea „Petre Andrei” din Iași. A fost manager în cadrul proiectului Secretariatul Tehnic Permanent al Pactului Teritorial pentru Ocupare și Incluziune Socială, fiind autor al Planului Regional de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă și Incluziune Socială 2011 – 2013 Regiunea Nord-Est.



Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice  
Autoritatea de Management pentru  
Programul Operațional Capacitate Administrativă

Str. Cristian Popișteanu, nr.3-5, Sector 1, București  
Telefon: 021.310.40.60  
Email: amdca@poca.ro

**Competența face diferența!**

**Proiect selectat în cadrul Programului Operațional Capacitate Administrativă  
cofinanțat de Uniunea Europeană, din Fondul Social European.**

**PRO-PACT - PROMOVAREA ONG-URILOR ȘI PARTENERILOR SOCIALI PRIN ADVOCACY, CAPACITARE ȘI TRAINING**

Editorul materialului: Asociația Centrul de Dezvoltare Socială T&CO

Număr identificare contract: cod SIPOCA 253 / cod MySmis 109749

Data publicării: August 2019

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