



SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI

DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

B-dul Primăverii nr. 22, sector 1, București, Tel: 0213143400 int.3000, Email: drparlament@gov.ro

**Nr. 7713, 7714, 7716, 7717, 7718, 7738,
7739, 7744,
7735, 7742/DRP**

29-06-2026

**Către: Doamna Oana MURARIU
Secretar al Camerei Deputaților**

26 06 2026 688/320 29

Ref. la: Răspunsuri la întrebări/interpelări formulate de deputați

Stimată doamnă secretar,

Vă transmit, alăturat, răspunsurile instituțiilor vizate cu privire la unele întrebări/interpelări formulate de deputați, potrivit tabelului anexat.

Cu deosebită considerație,

NINI SĂPUNARU

SECRETAR DE STAT

5362A

Nr. 7714 / DRP
DATA 25-06-2026MINISTERUL MUNCII
FAMILIEI, TINERETULUI ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE

Nr. 1728, ANP, 10.06.2026

Către: **PARLAMENTUL ROMÂNIEI - CAMERA DEPUTAȚILOR**
DOMNULUI DEPUTAT DAN TANASĂSubiect: **întrebare înregistrată cu nr.5362A/2026**

Stimate domnule deputat,

Referitor la întrebarea dumneavoastră, înregistrată la Camera Deputaților cu nr. 5362A/2026, având ca obiect *“Situația lucrătorilor non-UE aduși în România prin agenții și firme de recrutare internațională”*, vă comunicăm următoarele:

1. Activitatea de recrutare și plasare forță de muncă provenită din țări terțe, nu a fost reglementată până la data de 27.04.2026, când a intrat în vigoare *Ordonanța de urgență a Guvernului nr.32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative*, care reglementează înregistrarea, autorizarea și obligațiile angajatorilor străinilor, precum și autorizarea și funcționarea agențiilor de plasare a străinilor pe piața muncii din România.

Agențiile de plasare a forței de muncă străine pe teritoriul României, precum și a angajatorilor care doresc să recruteze direct lucrători cetățeni străini, se supun autorizării de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), instituție publică aflată sub autoritatea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale (MMFTSS).

În scopul aplicării dispozițiilor OuG nr.32/2026, Ministerul Afacerilor Interne, prin Direcția generală pentru comunicații și tehnologia informației, dezvoltă și operaționalizează platformă electronică „WorkinRomania.Gov.ro”, în cadrul hub.mai.gov. Prin intermediul acestei platforme se asigură monitorizarea activității de plasare a lucrătorilor cetățeni străini. Această platformă permite înregistrarea angajatorilor, autorizarea agențiilor de plasare și depunerea cererilor unice.

Până la intrarea în vigoare a actului normativ menționat, angajatorul avea posibilitatea de a externaliza către un terț activitatea de selectare a lucrătorilor cetățeni străini în vederea angajării acestora, care în numele angajatorului puteau efectua demersurile în vederea obținerii documentelor eliberate de către Inspectoratul General pentru Imigrări necesare angajării. Din

practică, această activitate era desfășurată de societăți de consultanță/birouri de avocatură, persoane fizice, diverși agenți de plasare a forței de muncă în străinătate.

2. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 335 din 27 aprilie 2026, instituie un cadru juridic extins pentru angajatorii care încadrează în muncă cetățeni străini, pentru agențiile de plasare și pentru lucrătorii proveniți din state terțe. Potrivit art. 1 din ordonanță, reglementarea vizează condițiile de înregistrare, autorizare și obligațiile angajatorilor, procedura de autorizare a agențiilor de plasare, precum și supravegherea și controlul activității acestora.

Conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 32/2026, agențiile de plasare a străinilor sunt persoane juridice române (sau entități echivalente stabilite într-un alt stat membru UE/SEE sau în Elveția) al căror obiect principal de activitate intră sub codul CAEN 7810 ("Activități ale agențiilor de plasare a forței de muncă").

Actul normativ citat anterior stabilește că agențiile de plasare a străinilor pot funcționa doar în baza unei autorizații cu valabilitate de 2 ani emise de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, sunt înscrise în Registrul agențiilor de plasare a străinilor (R.A.P.S.) și trebuie să constituie o garanție financiară de 75.000 EURO pentru până la 250 de lucrători străini plasați (majorată cu 50.000 EURO pentru fiecare tranșă suplimentară de 250). Serviciile de plasare pot fi prestate exclusiv pentru ocupații incluse în Lista Ocupațiilor Deficitare.

De asemenea, agențiile de plasare a străinilor nu pot percepe taxe de la lucrători și au obligația de a verifica documentele, de a informa lucrătorii înainte de sosire și de a colabora cu autoritățile. În cazul încetării contractului de muncă, agențiile de plasare a străinilor trebuie să ofere alternative lucrătorilor, în condițiile prevăzute de lege.

În cadrul acțiunilor de control pentru verificarea modului în care angajatorii respectă prevederile legale privind desfășurarea relațiilor de muncă, nu se face distincție între lucrătorii identificați la locul de muncă inspectat, după etnie sau cetățenie, și astfel Inspekția Muncii, instituție publică aflată în subordinea MMFTSS, nu deține o statistică structurată pe cetățenii/etnii.

Activitatea de prevenire și combatere a muncii nedecarate a străinilor, în afara acțiunilor de control efectuate în mod frecvent de către inspectorii de muncă, se realizează și în cooperare cu Inspectoratul General pentru Imigrări, prin efectuarea de controale periodice, structurate pe domenii de activitate.

Potrivit datelor înregistrate de angajatori în Registrul General de Evidență a Salariaților - RegesOnline, în perioada ianuarie - 30 iunie 2026, un număr 31874 de contracte individuale de muncă încheiate cu lucrători cetățeni străini au încetat.

În ceea ce privește dreptul de ședere și de muncă pe teritoriul României, Inspectoratul General pentru Imigrări este structura de specialitate din cadrul Ministerului Afacerilor Interne

care exercită atribuțiile pentru implementarea politicilor României în domeniile migrației, azilului și integrării străinilor, precum și a legislației relevante în aceste domenii.

6. În primele 3 luni ale anului 2026, 153 de cetățeni străini (provenind din țări non SEE) s-au înregistrat în bazele de date ale ANOFM, iar 9 dintre aceștia au ieșit din evidență prin încadrare.

Persoanele înregistrate în evidența ANOFM au beneficiat de servicii de informare și consiliere profesională și de mediere a muncii.

Din cei 153 de cetățeni străini înregistrați în bazele de date ale ANOFM, 4 persoane provin din Sri Lanka, 1 persoană provine din India și 1 persoană din Nepal.

Aspectele vizate de întrebările 3 - 12 (cu excepția întrebării nr.6), respectiv procedurile aferente intrării și șederii în scop de muncă pe teritoriul României a cetățenilor din state terțe, respectiv generarea de date statistice referitoare la lucrătorii străini care au obținut dreptul de intrare și ședere în scop de muncă pe teritoriul României, exced domeniul de competență al MMFTSS.

În considerarea celor menționate anterior, apreciem ca fiind oportun și necesar să fie consultate Ministerul Afacerilor Interne și Inspectoratul General pentru Imigrări, instituții care coordonează și gestionează accesul și șederea în scop de muncă pe teritoriul României a persoanelor care dețin cetățenia unui stat terț și care eliberează documentele necesare în vederea obținerii, de către străini, a dreptului de ședere în scop de muncă pe teritoriul României.

13.

I. A. În contextul emigrației și a tendințele demografice negative, imigrația legală poate fi o soluție pentru a compensa deficitul de forță de muncă de pe piața internă a muncii, pentru a acoperi lipsurile pentru anumite profesii deficitare și pentru a susține creșterea economică.

O astfel de abordare implică un management eficient al imigrației, dat fiind faptul că imigranții suplinesc, pe piața muncii, absența forței de muncă naționale, iar în perioade de stagnare sau declin economic și de adaptare la condițiile socio-economice, situație care poate însemna inclusiv o creștere a numărului șomerilor din rândul cetățenilor români, imigranții pot fi percepuți de opinia publică drept o povară economică, inclusiv din perspectiva solicitării sistemului de securitate socială.

În acest context, găsirea unor soluții pentru acoperirea deficitului de forță de muncă reprezintă una din prioritățile Guvernului României la acest moment, sens în care este avută în vedere promovarea unor politici publice și măsuri legislative în vederea consolidării și eficientizării unui cadru stimulativ pentru ocuparea forței de muncă, în condițiile valorificării potențialului de ocupare al tuturor cetățenilor români.

B. Una din măsurile luate de Guvernul României, în sensul acoperirii deficitului de forță de muncă pe piața internă, constă în stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața muncii din România.

Hotărârea Guvernului nr. 1169/2025 privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2026 a fost publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 1221 din 31 decembrie 2025.

Prin respectiva hotărâre a Guvernului, pentru anul 2026 a fost stabilit un contingent de 90.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România.

Condiția epuizării contingentului anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă, stabilit potrivit art. 29 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, reprezenta una dintre condițiile generale de eliberare a avizului de angajare.

Date statistice avute în vedere pentru stabilirea unui contingent de 90.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața muncii din România în anul 2026.

Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) a furnizat următoarele date:

✓ Până la data de 30 septembrie 2025 au fost eliberate 83.914 avize de angajare/detașare și erau în curs de soluționare un număr de 7.418 de solicitări pentru eliberarea avizelor de angajare/detașare;

✓ Pentru comparație, în anul 2024 au fost eliberate 105.977 avize de angajare/detașare; în anul 2023 au fost eliberate 101.251 avize de angajare/detașare, în anul 2022 au fost eliberate 108.880 avize de angajare/detașare.

✓ În perioada 1 ianuarie - 30 septembrie 2025, au fost eliberate 61.594 permise de ședere temporară în scop de angajare și 156 de permise de ședere în scop de detașare.

➤ Ministerul Afacerilor Externe a comunicat că, în perioada 1.01.2025 - 26.09.2025, au fost eliberate **42.544 de vize pentru angajare în muncă**, străinilor care urmau să intre în România, în anul 2025, în vederea încadrării în muncă la un angajator în România.

Prin comparație:

✓ În anul 2024: au fost eliberate 59.654 de vize pentru angajare în muncă și au fost respinse 19.238 cereri de eliberare a vizelor de lungă ședere pentru angajare în muncă, iar 1.019 de astfel de vize au fost anulate/revocate.

✓ În anul 2023: au fost eliberate 49.905 de vize pentru angajare în muncă și au fost respinse 17.163 cereri de eliberare a vizelor de lungă ședere pentru angajare în muncă, iar 4.400 de astfel de vize au fost anulate/revocate.

✓ În anul 2022: au fost eliberate 58.204 de vize pentru angajare în muncă și au fost respinse 6.072 cereri de eliberare a vizelor de lungă ședere pentru angajare în muncă/detașare, iar 4.333 de astfel de vize au fost anulate/revocate.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) a comunicat numărul total de locuri de muncă vacante, precum și numărul de locuri de muncă declarate vacante în mod repetat de angajatori ca nefiind ocupate.

Din situația prezentată de ANOFM reiese că în perioada ianuarie - august 2025:

- numărul total de locuri de muncă vacante - 407.501;
- numărul locurilor de muncă declarate vacante în mod repetat de angajatori - 258.203.

Numărul total de șomeri înregistrați în evidențele ANOFM la finele lunii august 2025 a fost de 253.731 de persoane, din care șomeri indemnizați - 54.140 și șomeri neindemnizați - 199.591

Prin comparație:

- În anul 2024, la sfârșitul lunii decembrie - Total șomeri înregistrați la ANOFM: 261.348
- Șomeri indemnizați: 58.124 și Șomeri neindemnizați: 203.224
- În anul 2023, la sfârșitul lunii decembrie - Total șomeri înregistrați la ANOFM: 235.636
- Șomeri indemnizați: 52.416 și Șomeri neindemnizați: 183.220
- În anul 2022, la sfârșitul lunii decembrie - Total șomeri înregistrați la ANOFM: 239.064
- Șomeri indemnizați: 45.531 și Șomeri neindemnizați: 193.533.

În completarea celor de mai sus, menționăm că, în cadrul ședinței Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social, din data de 29 octombrie 2025, a fost abordat subiectul contingentului de lucrători non-UE pentru anul 2026.

C. Noul cadru normativ instituit prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 32/2026 reglementează în mod expres mecanismul de stabilire a contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața muncii.

Astfel, potrivit art. 1 alin. (5) din OuG nr. 32/2026, „la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, în concordanță cu politica privind migrația forței de muncă și luând în considerare situația pieței muncii din România, anual, prin hotărâre a Guvernului se stabilește contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața muncii din România”.

Totodată, același articol instituie, la alin. (6), și mecanismul de suplimentare a contingentului, prevăzând că, în situația în care numărul vizelor de lungă ședere pentru angajare în muncă tip D/AM2 emise în cursul anului a ajuns la limita contingentului stabilit, acesta poate fi suplimentat prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.

II. Cu referire la măsurile de ocupare a forței de muncă autohtone, menționăm faptul că legislația permite oferirea unei serii de facilități cetățenilor români, atât celor care se află în România, cât și celor care se întorc în țară, cu scopul de a facilita inserția acestora pe piața autohtonă a muncii.

Referitor la cadrul legislativ, precizăm că măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă sunt reglementate de *Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și*

stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare, și sunt implementate de către ANOFM, prin agențiile teritoriale.

Astfel, persoanele înregistrate în baza de date a ANOFM, inclusiv tinerii, beneficiază, cu titlu gratuit, de următoarele măsuri: informare și consiliere profesională, mediere a muncii, formare profesională, evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale, consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, completare a veniturilor salariale ale angajaților, precum și stimulare a mobilității forței de muncă.

În cadrul măsurii referitoare la completarea veniturilor salariale ale angajaților, se acordă **prima de inserție** - sumă care se acordă absolvenților instituțiilor de învățământ și absolvenților școlilor speciale, în vârstă de minimum 16 ani, care, în termen de 60 de zile de la absolvire, se înregistrează la agențiile pentru ocuparea forței de muncă și se angajează cu normă întreagă pentru o perioadă mai mare de 12 luni; acești absolvenți beneficiază, în aceste condiții, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, de o primă de inserție egală cu de 3 ori valoarea indicatorului social de referință¹ în vigoare la data încadrării.

De asemenea, în același pachet de măsuri, de completarea veniturilor salariale este acordată și **prima de activare** care se acordă șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă de cel puțin 30 de zile, care nu beneficiază de indemnizație de șomaj, în situația în care se angajează cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni; ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocupare, aceste persoane beneficiază de o primă de activare în valoare de 1.000 lei, neimpozabilă.

Prima de activare nu se cumulează cu prima de inserție și cu prima de instalare, detaliată mai jos.

În ceea ce privește măsura de stimulare a mobilității interne a tinerilor, sunt disponibile următoarele tipuri de prime:

- **Prima de încadrare** - pentru șomerii înregistrați care se încadrează în muncă într-o localitate situată la o distanță mai mare de 15 km de localitatea în care își au domiciliul sau reședința. Quantumul primei se calculează la 0,5 lei/km, dar nu mai mult de 55 lei/zi și se acordă pe o perioadă de 12 luni.

Prima de încadrare se poate cumula cu prima de activare.

- **Prima de instalare** - pentru șomerii înregistrați care se încadrează în muncă într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul ori își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia. Se acordă în quantum diferențiat, 12.500 lei, respectiv 15.500 lei în situația în care sunt însoțiți și de membrii familiei, iar în cazul familiei monoparentale, în situația în care sunt însoțiți de copilul sau copiii aflați în întreținere.

¹ La acest moment, valoarea indicatorului social de referință este de 660 de lei.

În cazul în care ambii soți îndeplinesc condițiile de acordare a primei de instalare, unul va primi suma de 12.500 lei, iar celălalt va primi o primă de instalare în cuantum de 3.500 lei.

Prima de încadrare și prima de instalare sunt denumite prime de mobilitate și nu se cumulează. Acestea se acordă persoanelor care se încadrează în muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni și care au domiciliul sau reședința ori își stabilesc noul domiciliu sau noua reședință în zonele prevăzute în Planul național de mobilitate aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 903/2016, cu modificările și completările ulterioare.

- **Prima de relocare** - pentru șomerii înregistrați care se încadrează în muncă într-o altă localitate situată la o distanță mai mare de 50 km față de localitatea în care își au domiciliul sau reședința și, ca urmare a acestui fapt, își schimbă domiciliul sau își stabilesc reședința în localitatea respectivă sau în localitățile învecinate acesteia.

Prima este neimpozabilă și egală cu 75% din suma destinată asigurării cheltuielilor pentru locuire în noul domiciliu sau noua reședință, dar nu mai mult de 900 lei.

Totodată, beneficiarii primei de relocare trebuie să se încadreze în muncă, cu normă întreagă, pentru o perioadă de cel puțin 12 luni, iar veniturile nete lunare realizate de către aceștia în situația în care sunt persoane singure sau împreună cu familiile acestora nu depășesc suma de 5.000 lei/lună.

Prima de relocare se acordă lunar, pe o perioadă de cel mult 36 de luni, cu îndeplinirea condițiilor menționate anterior, la cerere, și nu se cumulează cu prima de activare, cu prima de încadrare sau cu prima de instalare.

Prima de relocare nu se cumulează cu prima de activare, cu prima de încadrare sau cu prima de instalare.

De asemenea, MMFTSS a consolidat recent cadrul legislativ în domeniul stimulării ocupării forței de muncă, inclusiv politicile active de ocupare, prin modificările aduse Legii nr. 76/2002 prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 11/2026, cu accent pe integrarea durabilă pe piața muncii și pe sprijinirea categoriilor vulnerabile.

Pentru tineri, în special pentru cei din categoria NEET, s-a introdus un mecanism nou - prima de stabilitate - care nu vizează doar accesul la primul loc de muncă, ci mai ales menținerea în activitate. Este un sprijin acordat pe o perioadă extinsă, care oferă predictibilitate și încurajează construirea unui parcurs profesional stabil. Astfel, MMFTSS propune o abordare care pune accentul pe continuitate, nu doar pe momentul intrării pe piața muncii.

Prima de stabilitate se acordă, în condițiile legii, tinerilor NEET înregistrați în evidența agențiilor pentru ocupare, care se încadrează pentru prima dată în muncă, cu normă întreagă și pe durată nedeterminată, și constă într-o sumă, neimpozabilă, pentru care nu se datorează contribuții sociale obligatorii, în sensul art. 2 alin. (2) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, acordată lunar, pe o perioadă de 24 de luni de la data încadrării în muncă, după cum urmează:

- a) 1.000 lei lunar, pentru primele 12 luni de la data încadrării în muncă;
- b) 1.250 lei lunar, pentru următoarele 12 luni consecutive.

Este de precizat faptul că tinerii NEET care beneficiază de prima de stabilitate își mențin dreptul la această primă în situația în care, în perioada de 24 de luni de la data încadrării în muncă, le încetează raportul de muncă la primul angajator și se încadrează, într-o perioadă de maximum 60 de zile, la un alt angajator, în cazul în care încadrarea în muncă la cel de-al doilea angajator se realizează, în condițiile legii, cu normă întreagă, pe durată nedeterminată. Perioada de maximum 60 de zile în care tinerii NEET nu au statut de angajat nu face parte din perioada de acordare a primei de stabilitate.

Prima de stabilitate nu se cumulează cu prima de inserție, cu prima de activare și cu primele de mobilitate.

Sprijinul este suportat din bugetul asigurărilor pentru șomaj și nu este supus taxării sau contribuțiilor sociale. Valoarea totală a stimulentei poate ajunge la 27.000 lei per beneficiar, ceea ce reprezintă un sprijin substanțial pentru debutul profesional.

Legea exclude explicit angajările în sectorul public și în entitățile controlate de stat sau autorități locale. Astfel, nu sunt eligibili tinerii care se angajează în: instituții publice; companii de stat; regii autonome; institute naționale; agenții și autorități publice autonome. Această restricție urmărește orientarea măsurii către sectorul privat, unde integrarea tinerilor este mai dificilă și mai riscantă din perspectiva stabilității.

De asemenea, este introdus un mecanism de continuitate: dacă raportul de muncă încetează, beneficiarul își păstrează dreptul la primă dacă se reangajează în maximum 60 de zile, în aceleași condiții. Este un sprijin financiar constant, predictibil și neimpozabil, care îi ajută pe tineri să depășească vulnerabilitățile financiare specifice începutului de carieră. Această posibilitate este extrem de importantă, întrucât oferă continuitate și elimină teama tinerilor că pierd orice sprijin dacă relația de muncă cu primul angajator nu funcționează.

Estimăm că măsura va fi de impact pentru tinerii NEET deoarece: reduce bariera financiară de intrare pe piața muncii; crește atractivitatea muncii formale, sprijină autonomia financiară și diminuează riscul abandonului timpuriu al locului de muncă.

În paralel, au fost extinse stimulentele pentru angajatorii care încadrează persoane din grupuri dezavantajate și au fost ajustate criteriile de eligibilitate pentru a reflecta mai bine realitățile pieței muncii, inclusiv în ceea ce privește șomerii de lungă durată și lucrătorii vârstnici (peste 50 de ani).

Astfel, angajatorii care încadrează în muncă, pe perioadă nedeterminată, șomeri din categorii considerate a avea dificultăți de integrare profesională - precum persoanele cu vârstă de peste 50 de ani, șomerii de lungă durată, tinerii NEET, părinții unici susținători ai familiilor monoparentale, mamele cu minimum trei copii în întreținere, persoanele aflate în situații de vulnerabilitate reglementate de lege sau cele care au executat pedepse ori au fost supuse unor măsuri judiciare - beneficiază de o subvenție lunară în cuantum de 2.250 lei pentru fiecare

persoană angajată. Această subvenție se acordă pe o perioadă de 12 luni, cu condiția menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu pentru cel puțin 18 luni.

De aceleași facilități beneficiază și angajatorii care încadrează persoane cu handicap în condițiile legii, indiferent dacă au sau nu obligația legală de a angaja astfel de persoane, cu respectarea aceleiași obligații de menținere a raporturilor de muncă pentru o durată minimă de 18 luni.

În situația în care angajatorul încetează raporturile de muncă sau de serviciu înainte de împlinirea termenului de 18 luni, acesta are obligația de a restitui integral sumele încasate pentru persoana respectivă, la care se adaugă dobânda de referință stabilită de Banca Națională a României, dacă încetarea a avut loc din motive imputabile angajatorului, conform prevederilor legale incidente.

De asemenea, în rândul angajatorilor de inserție, care sunt stimulați financiar, în baza unui contract de solidaritate, prin acordarea unei sume egale cu de patru ori valoarea indicatorului social de referință², la încadrarea în muncă a tinerilor cu risc de marginalizare socială, a fost inclusă și categoria angajatorilor care au statutul de întreprinderi sociale de inserție³, la încadrarea în muncă a unor persoane care fac parte dintr-un grup vulnerabil.

Totodată, legea instituie o formă suplimentară de sprijin pentru angajatorii care încadrează șomeri aflați în proximitatea pensionării. În acest caz, dacă persoana angajată îndeplinește, în termen de 2 ani de la angajare, condițiile pentru pensionare anticipată sau pentru limită de vârstă, angajatorul beneficiază de aceeași subvenție lunară de 2.250 lei până la momentul îndeplinirii acestor condiții.

Nu pot beneficia de aceste facilități anumite categorii de angajatori, respectiv cei care au avut raporturi de muncă cu persoanele angajate în ultimii 2 ani, cei aflați în situații juridice sau financiare dificile (precum insolvență, faliment sau executare silită), precum și angajatorii care se află în relații de asociere sau rudenie cu alți angajatori care au utilizat anterior aceste facilități în mod neconform, în condițiile expres prevăzute de lege.

Subvențiile se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de persoanele angajate și includ perioadele de concediu de odihnă. De asemenea, o condiție esențială pentru acordarea acestora este ca persoanele încadrate să fie înregistrate ca șomeri în evidențele agențiilor teritoriale pentru ocuparea forței de muncă.

În același timp, politicile noastre nu se limitează la măsuri reactive. Avem o abordare anticipativă, prin instrumente de monitorizare și prognoză a pieței muncii, astfel încât intervențiile să fie adaptate nevoilor reale ale economiei și să reducă dezechilibrele structurale.

Mai mult, prin implementarea *Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare* se creează în continuare facilități în

² În prezent valoarea indicatorului social de referință este de 660 lei.

³ În sensul prevăzut de art. 6 alin. (1) lit. g) din Legea nr. 219/2015, cu modificările și completările ulterioare, respectiv acea întreprinderea socială atestată care deține marca socială.

vederea accesării pieței muncii pentru persoanele interesate să dobândească o calificare sau să se recalifice.

Astfel, conform Legii nr. 279/2005, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ucenicia la locul de muncă se adresează persoanelor cu vârsta de peste 16 ani în vederea dobândirii de competențe corespunzătoare nivelurilor de calificare 1, 2, 3 și 4. Ucenicul se pregătește profesional și muncește în baza unui contract individual de muncă de tip particular numit "contract de ucenicie". Durata contractului de ucenicie este cuprinsă între 6 luni și 36 de luni, în funcție de nivelul de calificare vizat.

În ceea ce privește integrarea pe piața muncii a absolvenților de studii superioare, aceasta este facilitată prin aplicarea prevederilor *Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările ulterioare*, care reglementează modalitatea de efectuare a stagiului pentru absolvenții de învățământ superior în scopul asigurării mai bune tranziții a acestora de la sistemul de educație la piața muncii, concomitent cu o consolidare a competențelor și abilităților profesionale necesare pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă, precum și dobândirea de experiență și vechime în muncă și/sau în specialitate, după caz.

Stagiarul prestează muncă în baza unui contract individual de muncă și a contractului de stagiul. Durata perioadei de stagiul este de 6 luni, cu excepția profesiilor pentru care există reglementări speciale.

În vederea stimulării angajatorilor pentru încadrarea în muncă a ucenicilor și a stagiarilor, legislația menționată prevede acordarea unor subvenții. Astfel, angajatorul care încheie un contract de ucenicie, beneficiază, la cerere, pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie, de o sumă în cuantum de 2.250 lei/lună. De aceeași sumă beneficiază lunar, la cerere, și angajatorul care încheie un contract de stagiul, pe întreaga perioadă a derulării contractului de stagiul.

14. Publicarea transparentă a informațiilor solicitate va fi asigurată odată cu implementarea prevederilor *Ordonanței de urgență a Guvernului nr.32/2026 privind accesul străinilor pe piața muncii din România, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative* și cu operaționalizarea platformei digitale prevăzute de aceasta.

Actul normativ reglementează condițiile de înregistrare, autorizare, drepturile și obligațiile angajatorilor care încadrează în muncă străini pe teritoriul României, procedura de autorizare a agențiilor de plasare a străinilor pe piața muncii din România, precum și suspendarea, retragerea sau anularea autorizației precum și condițiile de funcționare, supraveghere și control ale activității agențiilor de plasare a străinilor.

Prin noul sistem informatic vor fi accesibile într-un mod unitar și transparent:

- Registrul angajatorilor autorizați (RAA);
- Registrul angajatorilor străinilor (RAS);
- Registrul agențiilor de plasare a străinilor (RAPS).

În prezent, platforma se află în curs de dezvoltare și va avea și un modul de raportare care va permite generarea de statistici în conformitate cu cerințele operaționale și de monitorizare identificate.

În speranța că informațiile furnizate vă sunt utile, vă asigurăm de întreaga noastră considerație.

Cu stimă,

p. Ministrul muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, interimar

Dragoș - Nicolae PÎSLARU,

**Secretar de stat
Silvia Monica DÂNICA**

