



CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Str. Dimitrie D. Gerota nr. 7-9, sector 2, București, cod poștal: 020027

Telefoane: 021.310.23.56, 021.316.31.34

Fax: 021.316.31.31

021.310.23.57, 021.316.31.33

Cod fiscal: 10464660

E-mail: ces@ces.ro

www.ces.ro

Membru fondator al Asociației Internaționale a Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare (AICESIS)
Membru al Uniunii Consiliilor Economice și Sociale și Instituțiilor Similare Francofone (UCESIF)

„Consiliul Economic și Social este organ consultativ al Parlamentului și al Guvernului în domeniile de specialitate stabilite prin legea sa organică de înființare, organizare și funcționare.” (Art. 141 din Constituția României revizuită)



AVIZ

referitor la proiectul de Lege pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor

În temeiul art. 2 alin. (1) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. 11 lit. a) din Regulamentul de organizare și funcționare, Consiliul Economic și Social a fost sesizat cu privire la avizarea *proiectului de Lege pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor*.

CONSILIUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

În temeiul art. 5 lit. a) din Legea nr. 248/2013 privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în ședința din data de 17.08.2023, desfășurată online, conform prevederilor Hotărârii Plenului nr.86/17.05.2022, avizează **FAVORABIL** prezentul proiect de act normativ, cu următoarele **observații**:

- durata excesivă a procesului de admitere afectează grav importul de forță de muncă:
 - timpul pentru obținerea avizului de angajare este contraproductiv de îndelungat, putând dura până la 8 luni. La acest interval se mai adaugă celelalte etape ale procesului de aducere a forței de muncă, de la selecție până la obținerea permisului de ședere, ajungând de multe ori până la un an distanță față de momentul ivirii necesității;
 - necesitățile angajatorilor sunt determinate de dinamici economice care fluctuează cu o frecvență ridicată, iar necesarul de forță de muncă este dat de volumul de activitate de la un anumit moment. În măsura în care necesitatea există în prezent,

iar satisfacerea ei se realizează peste mai mult de un semestru, corelarea cererii cu oferta de muncă este foarte dificil de realizat cu acuratețe și în bune condiții;

- timpul îndelungat de așteptare diminuează masiv interesul străinilor de a intra pe piața românească, în condițiile în care, pentru alte state europene, inclusiv vecine, timpul de așteptare este mult mai redus. Piața românească nu prezintă un avantaj competitiv alternativ care să compenseze pentru timpul excesiv de așteptare, așa încât străinii sunt descurajați și se orientează către alte state. În acest context, eforturile pe termen lung de atragere a lucrătorilor sunt parțial zădărnice, pentru că o bună parte din motivația acestora de a alege o țară rezidă în imaginea pozitivă despre procesul de admitere;
- este necesar să se completeze legislația în ceea ce privește permisele de ședere, astfel încât data depunerii solicitărilor online să fie considerată data depunerii dosarelor, iar nu data depunerii fizice. În Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, cu modificările și completările ulterioare, nu este reglementat faptul că data depunerii solicitărilor online nu este luată în considerare ca și data de programare, ci doar data depunerii fizice - care la toate structurile ia un timp foarte îndelungat. Trebuie depus cu 30 zile fizic înainte de expirarea vizei, adică maxim 60 zile de la intrarea în țară. La majoritatea structurilor Inspectoratului General pentru Imigrări (IGI), procesarea durează în medie peste 4 luni. Această situație lasă loc interpretării structurilor din teritoriu. De asemenea, este important ca valabilitatea documentelor din dosar să fie raportată la data depunerii online. De foarte multe ori, acestea expiră între timp și trebuie refăcute. Acest lucru este valabil cu certificatul fiscal emis de ANAF (termen de valabilitate 30 de zile). Similar, în legătură cu certificatul constatator de la Registrul Comerțului, deși acesta nu mai are o perioadă de valabilitate, în practică, anumite inspectorate consideră în continuare ca acesta este valabil doar 30 de zile de la emitere. Este necesară aplicarea unitară, în sensul considerării valabilității la momentul depunerii;
- la încetarea avizului de muncă, lucrătorul are la dispoziție 90 de zile să își găsească un nou angajator, proces care consumă timp. După încărcarea documentelor, programarea este în peste 90 de zile, ceea ce înseamnă în cvasitotalitatea cazurilor că lucrătorul va trebui să plece din țară. Situația este paradoxală, este absurd să fie trimiși acasă tocmai angajații cei mai disponibili și care deja sunt acomodați. Este necesară acoperirea acestui paradox, fie prin

- reducerea timpului de procesare (inclusiv prin suplimentarea personalului IGI), fie prin extinderea termenului de 90 de zile;
- este necesară scurtarea duratei de eliberare a permiselor de ședere, fiind foarte greu pentru lucrători să umble permanent cu pașapoartele asupra lor. În sectorul construcțiilor, de exemplu, este foarte dificil ca angajatul să aibă mereu pașaportul asupra sa fără să-l piardă/ deterioreze;
 - modul actual de includere în contingent consumă artificial din numărul real:
 - este necesar ca schimbarea angajatorului să nu fie cuantificată în contingentul pe anul în cauză. Conform estimărilor, pe 2022 circa 10% din contingent a fost de fapt reprezentată de schimbări de la un angajator la altul, și pe viitor, aceste cazuri se vor multiplica;
 - nu ar trebui incluși nici cei ale căror vize sunt respinse. Rațiunea stabilirii unui contingent anual este acoperirea necesității de forță de muncă, ceea ce în mod clar nu se realizează în situația respingerii;
 - schimbarea codului COR la același angajator pe motiv de avansare profesională ar trebui să se poată realiza printr-o procedură de urgență sau simplificată, printr-o simplă declarație eventual, în loc de reluarea completă a etapelor procesului, care consumă timp valoros atât pentru angajat, cât și pentru angajator;
 - digitalizarea procesului de admitere:
 - este necesar să existe posibilitatea de a depune documentele online, astfel:
 - certificatul fiscal al companiei să fie solicitat direct de IGI la ANAF;
 - certificatul constatator să poată fi scos online de IGI sau depus exclusiv online;
 - cazierul angajatului – cu atât mai mult cu cât este tradus și legalizat de notarul din România - să poată fi depus exclusiv online;
 - CV, copia pașaportului sau orice alte documente care ar putea fi încărcate doar online ar trebui să fie posibil să se procedeze astfel;
 - trimiterea de completări la dosarul depus online în vederea obținerii programării. În acest moment, dacă un document este lipsă sau trebuie corectat, dosarul este respins și trebuie depus din nou;
 - plata taxelor pentru eliberarea avizelor de muncă și a permiselor de ședere să se poată realiza într-un sistem online, fără a mai fi necesară deplasarea la instituțiile financiare (CEC);
 - optimizarea Portalului IGI, în sensul de a putea alege data/ora programării la IGI în funcție de intervale disponibile, și nu să fie impusă unilateral de

- IGI. În prezent, reprezentanții companiilor sunt nevoiți să aștepte de dimineața până seara cu zeci de muncitori la coadă, care în acest timp sunt scoși din producție;
- formalitățile de obținere a avizului de muncă să fie toate îndeplinite online, iar avizul să fie obținut/ eliberat în format electronic;
 - este necesar să se integreze baza de date a IGI cu cea a ITM. Sunt schimbări ce trebuie declarate atât la IGI, cât și la ITM, precum modificarea salariului minim: se încarcă o dată în REVISAL, după care trebuie încărcată și la Imigrări, aici fiind nevoie și de documentele scanate. Când numărul muncitorilor de la un angajator este de ordinul sutelor, este extrem de multă muncă. Ar fi binevenit ca, odată transmisă o modificare în REVISAL, să nu mai fie necesară și transmiterea ei către IGI, prin interoperabilizarea bazelor de date;
 - obstacole și riscuri generate de interviul de la ambasadă și evaluarea lingvistică:
 - în urma interviului recent re-introdus, o rată foarte mare de lucrători necalificați sunt respinși (aproximativ 40-50%). Cererea pe piața românească este formată în proporție de 50% din lucrători necalificați, ceea ce conduce la o situație de neacoperire semnificativă strict ca urmare a reintroducerii interviului. Sunt importante măsurile de prevenire a mobilității ilegale/frauduloase, dar abordarea actuală afectează însăși imigrația legală și atât de necesară, având un efect contrar celui avut în vedere;
 - este necesară flexibilizarea cerințelor privind cunoașterea unei limbi internaționale. O parte din structurile IGI din teritoriu solicită o „limbă de circulație internațională” (în cvasitotalitatea cazurilor, engleza sau franceza), în timp ce unele cer expres cunoașterea limbii engleze. Cunoașterea unei limbi de circulație reprezintă de multe ori un avantaj, însă nu este în niciun fel o cerință indispensabilă pentru prestarea muncii în condiții de calitate și siguranță dacă este vorba despre muncă necalificată, în timp ce în cazul muncii calificate, angajatorul își face oricum recrutarea în consecință. De exemplu, dacă administratorul firmei este de naționalitate germană și nu cunoaște limba engleză, iar candidatul, la fel, știe limba germană, dar nu știe limba engleza, acesta nu poate fi un motiv de respingere a avizului de muncă. Cunoașterea limbii engleze nu reprezintă un aspect critic câtă vreme există, în multe sectoare, practica lucrătorilor de a aplica și veni în România grupați ca echipe de lucru în care este suficient ca team-leader-ul să vorbească îndeajuns de bine engleza sau altă limbă de circulație. Un alt aspect neunitar în legătură cu limba este cel prin care unele structuri IGI solicită expres limba engleză pe

adeverința AJOFM, iar alte structuri IGI resping avizele de muncă pe motiv că limba engleză este considerată „motiv de discriminare”. Ordonanța Guvernului nr. 25/2014, cu modificările și completările ulterioare, prevede la art. 5 alin. (1) lit. c) că „În vederea obținerii avizului de angajare, angajatorul depune la Inspectoratul General pentru Imigrări o cerere însoțită de: (...) „declarația pe propria răspundere a străinului că este apt din punct de vedere medical pentru a fi încadrat în muncă și că are cunoștințe minime de limba română sau cunoaște o limbă de circulație internațională”. Totuși, nu este suficient de clar care limbi se încadrează ca fiind de circulație internațională și care este nivelul satisfăcător pe care trebuie să îl stăpânească străinul;

➤ este necesară eliminarea cerinței privind cunoașterea unei limbi de circulație internațională, iar, în cazul în care această cerință este menținută, reglementarea fără echivoc a acesteia, prin indicarea limitativă a limbilor considerate a satisface cerința, respectiv a nivelului necesar de cunoaștere prin raportare la cadre standard de referință în evaluarea cunoștințelor de limbi străine;

- există la acest moment practica „comisionului extern” și este necesară prevenirea acesteia: în ultima vreme, apar oferte cu restituirea către angajator a sumei de 500 lei asociate cu taxa pentru avizul de muncă. Practicarea acestuia este un indiciu că acei muncitori vin direct cu gândul că România este doar o țară de tranzit;
- din punct de vedere fiscal, în situația în care compania angajatoare are datorii la bugetul de stat, unele structuri IGI resping avizele de muncă chiar dacă statul, la rândul său, are obligații (datorii) față de angajator mai mari decât ar avea angajatorul. Apare astfel necesitatea formulării unei contestații, dar care durează foarte mult. În plus, nu este rentabil ca structurile IGI să aibă o încărcare foarte mare numai cu contestații;
- în ceea ce privește organigrama, se întâlnesc situații precum cele în care IGI solicită toate posturile din companie (ca exemplu, în retail, pe lângă magazine există și depozite), nefiind toate necesare întotdeauna. Unele structuri cer organigrama extinsă a societății, altele vor organigrama pe scurt – iar, în situația în care angajatorii transmit organigrama în mod greșit, nu sunt contactați pentru a explica lipsurile. Acest lucru este cu atât mai grav cu cât practica structurilor IGI este neunitară;
- este necesar ca procesul de recrutare/ selecție a muncitorilor non-UE să fie efectuat de către firma angajatoare în mod direct sau de o firmă specializată, nu de către agențiile din țara de origine, deoarece agențiile de recrutare nu au experiența necesară să gestioneze/ cunoască cu exactitate atribuțiile și responsabilitățile fișei de post cerute

(ex.: în zona asiatică nu există termenul de lăcătuș mecanic, acest tip de calificare fiind asociat cu un sudor mai experimentat);

- este necesară implementarea unor mecanisme care să asigure o interpretare unitară a legislației în teritoriu în raport cu ofițerii IGI, și, totodată, un ghid de aplicare a cadrului legal pentru companiile care aplică, întrucât, în prezent, legislația în vigoare lasă loc de foarte multe interpretări. Aceeași speță poate fi interpretată diferit de la structură la structură chiar și în raport cu același angajator;
- eliberarea târzie a CNP, în anumite cazuri până la 8 luni de la depunere, îngreunează angajarea în România, declararea în formularul 112, obținerea vizei medicale, contractul de cazare, eliberarea unui card bancar etc. Este necesar ca acesta să se elibereze odată cu depunerea dosarului pentru obținerea permisului de ședere;
- este necesară eliminarea din dosarul de aplicare a documentelor care nu își justifică utilitatea: dovada de la AJOFM (a cărei eliberare durează câteva săptămâni și e considerată valabilă 60 de zile de la data eliberării) și respectiv dovada publicării anunțului pentru postul vacant în mass-media. Niciunul dintre aceste documente nu mai este, în prezent, evaluat din punct de vedere calitativ, rămânând doar o formalitate;
- este necesară introducerea digitalizării pentru admiterea lucrătorilor pe piața muncii din România, în vederea urmăririi evoluției pe piața muncii a lucrătorilor care schimbă angajatorii sau activitatea conform codului COR;
- este oportun ca inițiatorul să acorde atenție și următoarelor aspecte, chiar dacă acestea nu fac obiectul proiectului de act normativ:
 - este necesară actualizarea termenilor utilizați cu privire la programele europene de voluntariat, în speță Corpul European de Solidaritate, în loc de Serviciul European de Voluntariat;
 - se impune reanalizarea cadrului legal aplicabil persoanelor care desfășoară activități de voluntariat în cadrul programelor europene (Corpul European de Solidaritate). Acestora li se solicită în continuare asigurare medicală (atât pentru obținerea vizei, cât și pentru permisul de ședere), deși toți participanții în cadrul acestui program sunt asigurați de către Comisia Europeană, și dovada veniturilor de întreținere, deși în cadrul programului se asigură cazarea și masa de către organizația gazdă;
 - este necesară reglementarea programelor de internship la care pot participa străini;

Eventuale propuneri de completare a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, cu modificările și completările ulterioare, ar putea viza:

▪ *art. 49 alin. (1)*

a) ... d)

e) celor care desfășoară activități în cadrul unor programe de voluntariat, dacă fac dovada că îndeplinesc în mod cumulativ următoarele condiții:

(i) ...

(ii) entitatea-gazdă asigură cazarea, mijloacele de întreținere și asigurarea medicală (*cu excepția voluntarilor care participă la Corpul European de Solidaritate*) pentru întreaga perioadă de valabilitate a vizei, cheltuielile și/sau banii de buzunar, precum și eventualele costuri privind executarea măsurilor de îndepărtare;

(iii) ...

(iv) ...

(v) entitatea-gazdă face dovada că a încheiat o poliță de asigurare civilă, cu excepția voluntarilor care participă la *Corpul European de Solidaritate*;

e¹) celor care desfășoară activități în cadrul unor programe de internship, dacă fac dovada că îndeplinesc în mod cumulativ următoarele condiții:

(i) au încheiat un contract de internship cu o entitate-gazdă, în cuprinsul căruia se face mențiune cu privire la activitatea pe care urmează să o desfășoare, condițiile în care sunt monitorizați în îndeplinirea sarcinilor, orele de lucru, precum și, după caz, formarea profesională la care participă străinul, necesară îndeplinirii serviciului de internship;

(ii) entitatea-gazdă asigură cazarea, mijloacele de întreținere și asigurarea medicală pentru întreaga perioadă de valabilitate a vizei, cheltuielile și/sau banii de buzunar, precum și eventualele costuri privind executarea măsurilor de îndepărtare;

(iii) au vârsta de peste 16 ani inclusiv;

(iv) au încuviințarea părinților sau a tutorelui cu privire la șederea pe teritoriul României în acest scop, dacă străinul este minor;

(v) entitatea-gazdă face dovada că a încheiat o poliță de asigurare civilă, cu excepția internilor care participă la programe finanțate de Comisia Europeană;

▪ *art. 51 alin. (3)*

(3) Dovada mijloacelor de întreținere poate fi făcută cu adeverință de salariu, talon de pensie, declarație privind impozitul pe venitul global, extras de cont bancar ori alte documente echivalente. *Străinii care participă la Corpul European de Solidaritate sunt exceptați de la obligativitatea prezentării dovezii mijloacelor de întreținere.*

▪ *art. 69 alin. (1)*

a) ... e)

f) străinii care desfășoară activități în cadrul unor programe de voluntariat - cu prezentarea poliției de asigurare civilă și a contractului de voluntariat încheiat cu organizația-gazdă, în cuprinsul căruia se face mențiune cu privire la activitatea pe care urmează să o desfășoare, condițiile în care sunt monitorizați în îndeplinirea sarcinilor, precum și orele de lucru. Străinii care participă la *Corpul European de Solidaritate* sunt exceptați de la obligativitatea prezentării poliției de asigurare civilă;

f¹) străinii care desfășoară activități în cadrul unor programe de internship – cu contractul de internship încheiat cu organizația-gazdă, în cuprinsul căruia se face mențiune cu privire la activitatea pe care urmează să o desfășoare, condițiile în care sunt monitorizați în îndeplinirea sarcinilor, precum și orele de lucru.

**Președinte,
Bogdan SIMION**